ZAPŁATA

gazeta Związku Syndykalistów Polski

www.zsp.net.pl kwiecień – czerwiec 2010

Czym jest prekaryzacja?

Od przeszło 20 lat, coraz trudniej jest znaleźć stałe zatrudnienie, z gwarantowaną podstawową pensją i ubezpieczeniem zdrowotnym. Pracodawcy szukają wszelkich oszczędności w imię „wzrostu gospodarczego", który ma rzekomo skutkować wzrostem zamożności nas wszystkich. Jednak bezpośrednim efektem dążenia do jak największych zysków jest zanik stabilnego, gwarantującego opiekę zdrowotną i emeryturę zatrudnienia. Taką sytuację nazywa się właśnie "prekaryzacją".

Słowo „prekaryzacja" oznacza w skrócie "wzrost niepewności pracy" od łacińskiego słowa precarius – wyproszony, dany z łaski. Tym terminem można określić zastępowanie bezterminowych umów o pracę umowami na czas określony, często umowami o dzieło nie gwarantującymi ubezpieczenia, lub zmuszanie pracowników do otwierania własnej działalności gospodarczej, dzięki czemu pracodawcy przenoszą koszty i ryzyko zatrudnienia na pracowników. Jest to szczególnie niekorzystne dla osób, które i tak znajdują się w trudnej sytuacji życiowej – np. samotnych matek. Pracodawcy wymagają od nich "elastyczności", której nie są w stanie zapewnić ze względu na opiekę nad dziećmi. Takie osoby w nowych warunkach jako pierwsze tracą pracę, przez co ich trudna sytuacja zamienia się w tragiczną.

Innym typowym zjawiskiem jest zastępowanie stałej wysokości wynagrodzenia i przyznawanych automatycznie dodatków do wynagrodzenia składnikami warunkowymi, uzależnionymi od wyników finansowych przedsiębiorstwa i realizacji – często zawyżonych – celów narzuconych pracownikom. To kolejny sposób przenoszenia ryzyka związanego z prowadzeniem przedsiębiorstwa na pracowników, którzy mogą otrzymywać niższe wynagrodzenia w okresie, gdy firma osiąga mniejsze zyski.

Rozwiązania o których mowa wyżej stały się tak nieodłącznym elementem rynku pracy, że wielu mogą się wydawać naturalne. Pracownikom, którzy wierzą, że wzrost produktywności i zyskowności przedsiębiorstw wiąże się ze wzrostem wynagrodzeń i zatrudnienia, może się nawet wydawać, że w dłuższym okresie te zmiany będą korzystne. Realia są jednak inne. Tempo wzrostu produktu krajowego znacznie przewyższa wzrost zatrudnienia. Możliwe to jest dzięki wielokrotnemu zwiększeniu wydajności pracy już zatrudnionych pracowników. Ten wzrost wydajności przekłada się na wzrost zysków prywatnych przedsiębiorców, ale już nie na wzrost płac pracowników. Wiąże się z nim też trwałe bezrobocie „niepotrzebnych" pracowników.

Zatrudnienie w warunkach "prekaryzacji" jest szczególnie niebezpieczne dla pracowników branży budowlanej i wszystkich pracowników narażonych na wypadki przy pracy. Zasada pracy tymczasowej dla podwykonawców innych podwykonawców oznacza, że faktyczny zleceniodawca (tzw. „pracodawca użytkownik") nie odpowiada za szkolenia BHP, choć prace odbywają się na terenie jego placu budowy lub jego zakładu. Poszkodowani pracownicy, którzy nie otrzymali wynagrodzenia w wyniku oszustwa jednego z podwykonawców lub którzy próbują uzyskać odszkodowanie za wypadek przy pracy natrafiają na niespodziewane trudności prawne, gdyż okazuje się, że ich pracodawca nie jest za nic odpowiedzialny i całą winę przerzuca na inne firmy w łańcuszku pośredników.

Reasumując, „prekaryzacja" oznacza pracę tymczasową zamiast pracy na stałą umowę, brak gwarancji ubezpieczenia zdrowotnego, płatnych nadgodzin, płatnego urlopu i zwolnienia chorobowego, oraz brak kontroli nad warunkami BHP w pracy, brak gwarancji stałego poziomu wynagrodzenia i możliwość utraty pracy w każdej chwili.

ZSP Warszawa



Nie będziemy elastyczni!

Obecnie panująca ideologia mówi nam, że powinniśmy być elastyczni w pracy. Oznacza to, że pracodawcy mają mieć możliwość korzystać z pracowników tak, jak uznają za stosowne: wycisnąć z nich tyle pieniędzy ile się da, gdy jest praca i wyrzucić ich na śmietnik, gdy nie są już potrzebni.

Firmy przenoszą różne działy do regionów o niskich płacach i pilnują, by były jak najbardziej elastyczne, mobilne i odizolowane od reszty firmy. Dzięki temu, pracownicy nie organizują się, gdyż zbyt się boją o swoje miejsca pracy. Ciągła groźba przeniesienia miejsc pracy do innego kraju wymusza posłuszeństwo i sprawia, że ludzie godzą się pracować więcej za mniej, po to tylko, żeby zachować swoje miejsca pracy.

Praca, którą do tej pory wykonywali pracownicy firmy jest zlecana na zewnątrz, po to by zastąpić stałych pracowników pracownikami tymczasowymi, którzy będą zarabiać mniej i otrzymywać mniej świadczeń. Firmy podwykonawcy i agencje pracy tymczasowej ułatwiają pracodawcom zwiększenie zysków przez zmniejszenie liczby stałych pracowników i pozbycie się odpowiedzialności za pracowników tymczasowych.

Coraz więcej ludzi pracuje nie będąc pracownikami. Są zatrudnieni na umowy o dzieło lub na umowy zlecenie, nawet gdy łączy ich stosunek pracy z pracodawcą. W te sposób tracą wiele świadczeń i praw, z których korzystają etatowi pracownicy.

System edukacji wpaja młodym ludziom, że taki model rynku pracy jest jedynym możliwym, a nawet, że jest pożądany, by „gospodarka była zdrowa". Jednak tak zwane „zdrowie gospodarcze" jest przede wszystkim zdrowiem szefów i inwestorów, osiągane kosztem zdrowia reszty społeczeństwa, a zwłaszcza tych, którzy faktycznie wykonują pracę, z której inni czerpią profity.

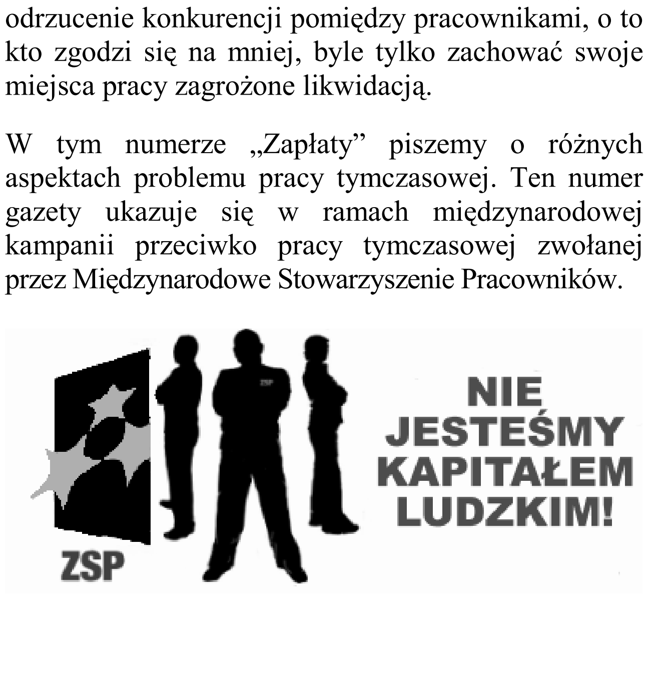
Oczekuje się, że mamy zaharować się na śmierć by zarobić na rozsądny poziom życia. Wielu ludzi w Polsce ledwo wiąże końcem, mimo że pracuje bardzo ciężko. Młodym ludziom wpaja się, że są „kapitałem ludzkim" i wprowadza w błąd co do ich miejsca w łańcuchu pokarmowym systemu. Młodzi ludzie owszem tworzą kapitał, ale nie dla siebie.

Strategia Lizbońska i Proces Boloński są wdrażane w Polsce by stworzyć pulę siły roboczej, która będzie dostępna zawsze wtedy, gdy będą jej potrzebować szefowie. Ma być elastyczna, zmieniać kwalifikacje i miejsce zatrudnienia zgodnie z potrzebami, ciągle się szkolić na nowo, poświęcać jakość życia na rzecz potrzeb biznesu.

Jasno widać, jakie koszty ponoszą pracownicy: zwiększony poziom stresu, mniej czasu na utrzymywanie relacji społecznych z przyjaciółmi, rodziną, mniej czasu dla siebie i na aktywność obywatelską. Na domiar złego, wynagrodzenie jest tak niskie, że aby zaspokoić najbardziej podstawowe potrzeby, jak mieszkanie, ludzie nadal muszą się zapożyczać na długie lata. Już niedługo, wraz z rosnącą komercjalizacją edukacji, młodzi ludzie będą musieli rozpoczynać dorosłe życie z potężnym długiem studenckim. Co się stanie z tymi ludźmi, jeśli nie będzie dla nich pracy? Większość z nich zgodzi się na wszystko, byle tylko nie zostać zwolnionym. Będą pracowali w nadgodzinach, w niebezpiecznych warunkach i będą się godzić na wiele innych kompromisów.

Walka o lepsze warunki pracy zaczyna się od walki przeciwko niepewności ("prekaryzacji" – zob. artykuł "Czym jest prekaryzacja?") pracy. Oznacza to walkę z umowami śmieciowymi, z pracą tymczasową, która tak naprawdę jest stała, walkę z wykorzystywaniem niewykwalifikowanych pracowników do niebezpiecznych zadań, by zarobić więcej. To odrzucenie konkurencji pomiędzy pracownikami, o to kto zgodzi się na mniej, byle tylko zachować swoje miejsca pracy zagrożone likwidacją.

W tym numerze „Zapłaty" piszemy o różnych aspektach problemu pracy tymczasowej. Ten numer gazety ukazuje się w ramach międzynarodowej kampanii przeciwko pracy tymczasowej zwołanej przez Międzynarodowe Stowarzyszenie Pracowników.



Pracodawca proponuje umowę śmieciową – co robić?



Wiele osób, zwłaszcza studiujących choć nie tylko, znajduje się w sytuacji, w której pracodawca oferuje im umowę zlecenie lub o dzieło (czyli tak zwaną umowę cywilnoprawną, lub śmieciową) ZAMIAST umowy o pracę i niekiedy przekonuje, że jest to dla zatrudnionego czy zatrudnionej lepsze. Pozorna korzyść dla nas wiąże się to z faktem, że jeśli masz mniej niż 26 lat i uczysz się możesz być ubezpieczona(y) przez rodziców (takiej możliwości nie ma w wypadku umów o pracę).W takiej sytuacji Twój pracodawca nie ma obowiązku płacić za Ciebie składki zdrowotnej oraz emerytalnej. Pracodawcy proponują więc nam tę samą stawkę brutto, która jednak jest wyższa "na rękę" (bo nie odprowadzają składek) i przedstawiają to jako naszą korzyść.

Pierwsze ale brzmi: upewnij się, że Twoi rodzice lub opiekunowie mogą Cię ubezpieczyć. Do tego sami muszą być ubezpieczeni. Osoby, które nie są formalnie zatrudnione ani nie posiadają statusu bezrobotnego nie podlegają ubezpieczeniu zdrowotnemu i to samo tyczy się ich dzieci. Musisz wtedy zadbać o to by ubezpieczyła Cię szkoła czy uczelnia, która zażąda prawdopodobnie abyś zrzekł się w niej ubezpieczenia z dniem podjęcia pracy na umowę zlecenie, co przeniesie obowiązek ubezpieczenia na pracodawcę. Jeśli nie zadbasz o ubezpieczenie możesz spotkać się z odmową bezpłatnej pomocy lekarskiej, lub możesz zostać obciążona(y) jej kosztami po fakcie. Jeśli masz 26 lat nie mogą ubezpieczać Cię opiekunowie, jedynie pracodawca, mąż lub żona bądź uczelnia na wspomnianych wyżej zasadach.

Ale pracodawcy proponują umowę zlecenie także osobom, które nie uczą się lub są starsze niż 26 lat. Wynika to z tego, że z tym typem umowy wiążą się pewne dla nich korzyści, które jak to zwykle bywa są stratą pracownic i pracowników. Zanim je omówimy warto jeszcze zwrócić uwagę na różnicę pomiędzy umową zleceniem, a umową o dzieło. Od tej pierwszej dla osób nieubezpieczonych w inny sposób odprowadza się składkę emerytalną i zdrowotną. W wypadku umowy o dzieło tak nie jest (są od tej reguły mało znaczące wyjątki), a więc jeśli nie mamy innej pracy lub nie studiujemy pracując na umowę o dzieło również musimy liczyć się z brakiem bezpłatnej opieki medycznej. Pamiętaj, że Twój mąż lub Twoja żona jeśli nie pracuje może zostać przez Ciebie ubezpiecznony(a) tylko jeśli jesteś zatrudniony na umowę o pracę. To samo tyczy się Twoich dzieci.

Jeśli jednak posiadasz ubezpieczenie z innego źródła i pracodawca przekonuje Cię, że dzięki ominięciu składki zdrowotnej i społecznej zyskasz pieniądze warto abyś policzył(a) czy nie jest to korzyść iluzoryczna.

- Po pierwsze osoby zatrudnione na umowę zlecenie nie otrzymują wyższej stawki wynagrodzenia za nadgodziny . Według Kodeksu Pracy pracując ponad 40 godzin w tygodniu (tu zastrzeżenie: okres rozliczania czasu pracy ustala pracodawca, nie może on jednak przekraczać 4 miesięcy, tylko dla niektórych branż lub firm, które korzystają z tzw. pakietu antykryzysowego może wynosić do 1 roku) powinniśmy otrzymywać za każdą nadliczbową godzinę 150% normalnego wynagrodzenia, a jeśli przypada ona w niedzielę, święta lub w nocy 200% wynagrodzenia). Regulacje Kodeksu Pracy nie obejmują jednak pracowników i pracownic na umowę o dzieło lub zlecenie (to ważne, żadne regulacje KP, umowa o dzieło lub zlecenie jest umową tzw. cywilnoprawną, czyli reguluje ją Kodeks Cywilny, przepisy Kodeksu Pracy nie odnoszą się do tych umów). Jeśli zatem wiesz, że będziesz pracował(a) więcej niż 40 godzin w tygodniu może się okazać, że umowa o pracę zagwarantuje Ci wyższe zarobki niż cywilnoprawna.

- Po drugie osoby zatrudnione na umowy o dzieło i zlecenie nie mają prawa do płatnego urlopu. Każda osoba pracująca na umowę o pracę, nawet jeśli to jest jej pierwsza praca może wykorzystać (już po pierwszym miesiącu!) urlop wypoczynkowy za który przysługuje wynagrodzenie takie jak za czas pracy. Jeśli nie wykorzystamy urlopu za dany rok kalendarzowy (nawet jeśli pracowaliśmy w nim tylko miesiąc) przysługuje nam za ten urlop ekwiwalent pieniężny, czyli dodatkowe wynagrodzenie. W pierwszym roku pracy przysługuje nam 20 dni urlopu, który nabywamy w wymiarze 1,66 dnia za miesiąc pracy.

- Po trzecie pracującym na umowy cywilnoprawne nie przysługuje wynagrodzenie za okres choroby bądź niezdolności do pracy po wypadku itp. Dla takiej osoby choroba jest stratą pieniędzy. Pracownikowi i pracownicy zatrudnionym na umowę o pracę przysługuje wynagrodzenie za czas zwolnienia lekarskiego.



Powyższe może sprawić, że chcąc zarobić więcej na umowę zlecenie możemy w rzeczywistości zarobić mniej niż byśmy zarobili na umowę o pracę, co oczywiście cieszy naszego pracodawcę. Wyższe stawki za nadgodziny, czy urlopy to dla pracodawców koszty, dlatego tak lubią oni umowy zlecenie i o dzieło.

Ale to jeszcze nie wszystko jeśli idzie o straty mogące wyniknąć z podpisania umowy cywilnoprawnej. Umowy nieoskładkowane, co oczywiste, nie powiększają naszej emerytury. Co więcej jeśli pracujemy na umowę o pracę pracodawca MA OBOWIĄZEK wydać nam świadectwo pracy, którego nie wystawia nam w wypadku cywilnoprawnej formy zatrudnienia (umowy śmieciowej). Świadectwo zwiększa naszą szansę znalezienia kolejnej pracy (warto pamiętać, że na świadectwie pracy pracodawca nie ma prawa umieszczać swoich opinii o pracowniku). Co więcej warto się dowiedzieć czy w zakładzie w którym pracujemy nie obowiązuje wywalczony przez związek zawodowy układ zbiorowy. Układ taki gwarantuje wszystkim pracownikom i pracownicom pewne warunki zatrudnienia ponad ustawowe minima, ale obejmuje tylko osoby mające umowę o pracę. Wreszcie jeśli natrafimy na nieuczciwego pracodawcę i będziemy chcieli swoich racji dochodzić w sądzie musimy pamiętać, że postępowania przed sądem pracy (który rozstrzyga spory dotyczące umów o pracę) są tańsze, szybsze i dla nas łatwiejsze niż postępowanie cywilne, które wiąże się z zatargami o umowy śmieciowe.

Po ostatnie stabilność zatrudnienia. Umowa zlecenie i o dzieło, jeśli nie ma ograniczających zapisów, może być wypowiedziana ze skutkiem natychmiastowym przez każdą ze stron. Oznacza to, że możemy zostać wyrzuceni „na bruk" bez specjalnego powodu.

Same wady?

Umowa zlecenie czy umowa o dzieło ma także pewne plusy. Elastyczność dla pracodawcy oznacza też elastyczność dla nas. O ile porzucenie pracy, bądź inne uchybienia kończą się w wypadku zatrudnienia na umowę o pracę zwolnieniem dyscyplinarnym, która to informacja jest zamieszczana na świadectwie pracy, niewykonanie zlecenie bądź dzieła rzadko obłożone jest większymi konsekwencjami (jeśli nie ma na ten temat zapisów w umowie pracodawca musi udowodnić przed sądem cywilnym, że poniósł szkodę na skutek niewykonania przez nas pracy by coś nam zrobić). Patrząc z punktu widzenia praktyki oznacza to, że pracując na umowę o pracę możemy być zmuszeni pozostać dłuższy czas z pracodawcą, którego nie chcemy widzieć na oczy, gdyż obowiązywać nas będzie trzymiesięczny okres wypowiedzenia, którego zwykle nie ma w wypadku umowy śmieciowej. Co więcej warto pamiętać, że umowy o pracę na czas określony (nie licząc kilku określonych w Kodeksie Pracy wyjątków jak umowa na zastępstwo za innego pracownika) w ogóle nie można wypowiedzieć. Co znaczy, że jeśli podpiszemy umowę o pracę na 4 miesiące musimy je przepracować albo liczyć się z możliwością zwolnienia dyscyplinarnego. Takich ograniczeń w umowach śmieciowych nie ma.

Wreszcie praca na umowę zlecenie lub umowę o dzieło jest przydatna dla osób, które z powodów biurokratycznych nie mogą pracować na etacie. Wiele świadczeń odbieranych jest na skutek podjęcia pracy, co nie dotyczy zwykle umów cywilnoprawnych. Niemniej jednak tutaj trzeba zawsze sprawdzić szczegółowe przepisy czy regulaminy dotyczące danych świadczeń.

Czy to jest legalne?

Kodeks pracy jasno mówi, że jeśli pracujemy pod nadzorem pracodawcy, w określonym przez niego miejscu i czasie to MUSIMY mieć umowę o pracę. Oznacza to, że powszechna praktyka zatrudniania studentek i studentów na umowę zlecenie na stanowiskach, na których inni mają umowę o pracę jest nielegalna i podlega karze. Co więcej jeśli zgłosimy się do sądu pracy z pozwem, że nielegalnie zatrudniono nas na zlecenie ten zapewne każe wypłacić nam dodatkowe stawki za nadgodziny, ekwiwalent niewykorzystanego urlopu i ewentualne chorobowe oraz odprowadzić wszystkie składki ZA CAŁY OKRES NASZEJ PRACY również ten sprzed złożenia pozwu. Możemy więc wówczas odzyskać spore pieniądze. Dodatkowo sąd może zasądzić pracodawcy karę.

Jeśli pracodawca wyznacza wam miejsce pracy, kontroluje waszą obecność i sposób przeprowadzenia czynności powinniście mieć umowę o pracę. Jest to dla was zazwyczaj korzystniejsze, a gwarantuje Wam to prawo. Spróbujmy to wykorzystać.

Pozwy najlepiej jednocześnie składane przez wielu pracowników i pracownic firm są stosunkowo skuteczną bronią w walce z pracodawcami. Koszty sądowe w sądzie pracy są niewielkie, w takich przypadkach zazwyczaj wystarczą dwie rozprawy (choć pracodawca zawsze może odwołać się od wyroku, co przeciąga sprawę). Może to być skuteczniejsze niż inspekcje z PIP, które mogą poprzedzić rozprawę (zbiorą Wam materiał dowodowy) ale kary wymierzane przez PIP nie są zwykle zbyt wysokie, a ich postępowanie opieszałe, co razem sprawia, że słabo wpływają na złych pracodawców.

Jeśli natomiast boicie się przegranej w sądzie pracy, lub nie możecie czekać na rozstrzygnięcie sprawy, a najlepiej oprócz pozwu chcecie wywrzeć skuteczniejszy nacisk na pracodawcę pamiętajcie o klasycznych technikach strajku. Akcja informacyjna wymierzona w klientów bądź kontrahentów prowadząca do bojkotu, odmowa pracy, okupacja to klasyczne metody dialogu z pracodawcami. Różnie działają w zależności od branży i konkretnego zakładu jednak zawsze warto je rozważyć. Warto mieć wsparcie osób spoza zakładu, które mogą przyjąć na siebie ciężar informowania o proteście bez ryzyka zwolnienia.

ZSP Wrocław

UMOWA O PRACĘ	UMOWA ZLECENIE
stosunek podporządkowania łączący strony umowy	brak takiego podporządkowania
pracownik musi spełniać obowiązki w określonym miejscu i czasie	brak tego obowiązku
umowa o pracę może być zawarta tylko z osobą fizyczną	wykonania umowy zlecenie mogę podjąć się różne osoby, również osoby prawne i inne podmioty nie posiadające osobowości prawnej
pracę pracownik powinien zawsze wykonywać osobiście	umowę zlecenie mogą wykonywać inne osoby wskazane przez zleceniodawcę, tzw. zastępcy wykonującego zlecenie
pracownik w trakcie wykonywania pracy podlega stałemu nadzorowi pracodawcy (lub osoby przez niego upoważnionej)	zleceniobiorca powinien jedynie stosować się do wskazówek dającego zlecenie
zakres obowiązków może być zmieniony w trakcie wykonywania pracy	zmiana zlecenia, a nawet wskazówki co do jego realizacji może być podstawą do wypowiedzenia umowy zlecenia
umowa o pracę musi być wykonywana w miejscu i czasie wyznaczonym w tej umowie	umowa zlecenie nie zawiera obowiązku wykonywania zleconych czynności w określonym miejscu i czasie
jest uregulowana w kodeksie pracy	umowa zlecenie jest umową cywilną regulowaną przez przepisy kodeksu cywilnego
osoba wykonująca umowę o pracę podlega obowiązkowi ubezpieczenia społecznego	osoba wykonująca zlecenie może podlegać obowiązkowi ubezpieczenia społecznego tylko w przypadku wyraźnie określonych przez przepisy dotyczące ubezpieczeń społecznych
zawarcie umowy o pracę zamiast umowy zlecenia nie powoduje żadnych negatywnych konsekwencji prawnych dla zlecającego	zawarcie umowy zlecenia zamiast umowy o pracę jest wykroczeniem przeciwko prawom pracownika i podlega karze grzywny
podstawowa część wynagrodzenia w umowie o pracę powinna być wypłacana co miesiąc	wynagrodzenie za wykonanie zlecenia powinno być wypłacone po wykonaniu zlecenia (albo w inny sposób określony w umowie między zleceniodawcą i wykonawcą zlecenia)
szczegółowo jest określony tryb i terminy wypowiedzenia umowy o pracę	umowę zlecenie można wypowiedzieć w każdym terminie

Akcje pod biurami Start People na temat pracy tymczasowej

9 kwietnia w wielu krajach odbędą się dni akcji pod biurami agencji tymczasowej **Start People** w ramach protestu ogłoszonego przez **hiszpański związek CNT**. Akcje odbędą się też w Polsce.

Celem akcji w Polsce będzie nie tylko okazanie solidarności i wsparcia, ale także propagowanie informacji o problemach pracy tymczasowej, a szczególnie pracy w agencjach pracy tymczasowej.

Niestety, praca tymczasowa, choć czasem korzystna dla pracowników, jest często po prostu sposobem na unikanie odpowiedzialności przez pracodawców. Często zdarza się, że pracownik tymczasowy wykonuje taką samą pracę jak stali pracownicy u pracodawcy użytkownika – czyli w faktycznym miejscu pracy – ale pracuje na innych warunkach. Choć to nie powinno mieć miejsca, stało się to normą.

Praca tymczasowa zwykle pozwala firmom zwalniać pracowników agencyjnych bez ponoszenia odpowiedzialności, ponieważ nie są nawet „pracodawcami" w prawnym sensie tego słowa, ale jedynie "użytkownikami". Samo słowo "użytkownik" wiele mówi o stosunku pracy tymczasowej.

W pracy tymczasowej często dochodzi do łamania praw pracowniczych. Tzw. "czasownicy" często są zatrudnieni na umowy cywilnoprawne i nie otrzymują dodatku za nadgodziny od "użytkownika". Jeśli firma podpisała z agencją umowę cywilnoprawną, nikt nie czuje się zobowiązany by zapłacić za nadgodziny i wypełnić inne obowiązki nakładane na pracodawcę.

Pokrótce, można powiedzieć, że zatrudnienie przez agencje pracy tymczasowej jest niczym innym, jak utrwalaniem i wzmacnianiem stosunków wyzysku w kapitalizmie i pozbawieniem pracowników wielu z ich podstawowych praw pracowniczych.

Poniżej krótka informacja pochodząca z CNT Saragossa o problemach z agencją Start People. Międzynarodowe Stowarzyszenie Pracowników (MSP), którego CNT jest hiszpańską sekcją, już wcześniej zaplanowało międzynarodowe dni akcji przeciw pracy tymczasowej w kwietniu. Akcja pod agencją Start People jest faktycznym rozpoczęciem tej kampanii.

Międzynarodowy dzień walki z agencją pracy tymczasowej Start People – 9 kwietnia 2010 r.

W listopadzie ub. r. agencja pracy tymczasowej Start People poinformowała swoich pracowników, którzy świadczyli usługi dla firmy Qualytel, że otrzymali oni zbyt wysokie wynagrodzenia ze względu na błąd w umowie. W umowie, obie strony podpisały zgodę na stawkę w wysokości 7,99 euro za godzinę, w co wliczone były koszty transportu, o czym nie wspominała umowa. Wielu pracowników nie chciało podpisać aneksów do umów, które umożliwiłyby firmie dokonanie odliczeń z pensji, które zostały już wypłacone. Gdyby się zgodzili, ich faktyczna stawka zostałaby obniżona do zaledwie 7,27 euro. Firma zareagowała pogróżkami i straszyła procesem w sądzie i natychmiastowym rozwiązaniem umowy.

CNT wielokrotnie starało się skontaktować z agencją Start People, by pomóc w rozwiązaniu konfliktu, ale związek nie otrzymał odpowiedzi, co było do przewidzenia.

Jedna członkini CNT, która odmówiła podpisania aneksu, otrzymała informację, że jej umowa nie zostanie przedłużona. Jedyną przyczyną było to, że zażądała tego, co się jej należało wedle umowy.

Firma później przyznała, że zwolnienie pracownicy było niesprawiedliwe i że w ramach ugody pracownica otrzyma odszkodowanie. Jednakże kobieta postanowiła domagać się sądownie przywrócenia do pracy. Swoje żądanie poparła tym, że umowa, którą podpisała z firmą była niezgodna z prawem, gdyż została zatrudniona na tymczasową umowę, pomimo że pracowała na stałe. Jej prawnik dodatkowo wytknął firmie, że łamane były przepisy dotyczące przydzielania pracownikom zadań.

W dniu 26 marca w Hiszpanii miał miejsce ogólnokrajowy dzień protestu, który był bardzo udany. Dodatkowo, akcje solidarnościowe odbyły się w Caen (w Normandii) 19 marca b.r.

CNT wzywa do międzynarodowego dnia akcji solidarnościowych pod biurami Start People na całym świecie w dniu 9 kwietnia.

www.cnt.es

Informacje o akcjach w Polsce: info@zsp.net.pl

www.tymczasowi.zsp.net.pl

2010: Nowelizacja Ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych

Z dniem 24 stycznia 2010 roku weszła w życie ustawa z dnia 23 października 2009 roku **o zmianie ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych** (Dz. U. Nr 221, poz. 1737.

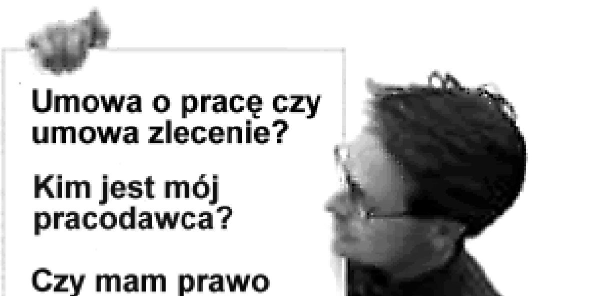
Po pierwsze, **nowelizacja uchyliła art. 3 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych**. Dotychczas pracodawca, **który w okresie ostatnich 6 miesięcy przeprowadził w swoim zakładzie zwolnienia grupowe, nie mógł zatrudnić pracownika tymczasowego.**

Art. 3 **zakazywał zatrudniania pracowników tymczasowych** przez pracodawcę, który **w okresie ostatnich 6 miesięcy** poprzedzających przewidywany termin rozpoczęcia wykonywania pracy tymczasowej przez pracownika tymczasowego **wypowiedział pracownikom stosunki pracy** lub rozwiązał te stosunki na mocy porozumienia stron z przyczyn niedotyczących pracowników, jeżeli liczba zwolnionych z tych przyczyn pracowników odpowiadała liczbie, określonej **w art. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników** (Dz. U. Nr 90, poz. 844), przykładowo liczba zwolnionych osób wynosi co najmniej 10, jeżeli pracodawca zatrudniał mniej niż 100 pracowników.

Ustawa wydłużyła również dopuszczalny okres świadczenia pracy tymczasowej przez pracownika tymczasowego na rzecz jednego pracodawcy. Obecnie okres ten wynosi 18 miesięcy w okresie obejmującym kolejne 36 miesięcy (przed nowelizacją okres ten wynosił maksymalnie 12 miesięcy).

Zmiany zostały wprowadzone również w zakresie wydawania pracownikom tymczasowym świadectw pracy. Obecnie agencje pracy tymczasowej będą mogły wystawiać takie świadectwa zbiorczo – po 12 miesiącach wykonywania pracy na rzecz kolejnych pracodawców

Więcej informacji o prawach pracowników tymczasowych: www.tymczasowi.zsp.net..pl



Prawa pracownika tymczasowego

Pracownik tymczasowy jest pracownikiem zatrudniony przez agencje pracy tymczasowej wyłącznie w celu wykonywania pracy tymczasowej na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy użytkownika.

Pracownik tymczasowy zatrudniany jest przez agencję pracy tymczasowej na podstawie umowy o pracę na czas określony lub umowy o pracę na czas wykonania określonej pracy.

Pracownikowi takiemu nie może być jednak powierzone wykonywanie na rzecz pracodawcy użytkownika pracy:

- szczególnie niebezpiecznej w rozumieniu przepisów wydanych na podstawie art. 237 § 5 Kodeksu Pracy;
- na stanowisku pracy, na którym jest zatrudniony pracownik pracodawcy użytkownika, w okresie uczestnictwa tego pracownika w strajku;
- na stanowisku pracy, na którym, w okresie ostatnich 3 miesięcy poprzedzających przewidywany termin rozpoczęcia wykonywania pracy tymczasowej przez pracownika tymczasowego, był zatrudniony pracownik pracodawcy użytkownika, z którym został rozwiązany stosunek pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

W celu zawarcia umowy o pracę między agencją pracy tymczasowej a pracownikiem tymczasowym pracodawca użytkownik powinien uzgodnić z tą agencją na piśmie:

- rodzaj pracy, która ma być powierzona pracownikowi tymczasowemu;
- wymagania kwalifikacyjne konieczne do wykonywania pracy, która ma być powierzona pracownikowi tymczasowemu;
- przewidywany okres wykonywania pracy tymczasowej;
- wymiar czasu pracy pracownika tymczasowego;
- miejsce wykonywania pracy tymczasowej

Ponadto pracodawca użytkownik informuje agencję pracy tymczasowej na piśmie o:

- wynagrodzeniu za pracę, która ma być powierzona pracownikowi tymczasowemu, określonym w przepisach o wynagrodzeniu obowiązujących u pracodawcy użytkownika;
- warunkach wykonywania pracy tymczasowej w zakresie dotyczącym bezpieczeństwa i higieny pracy.

Umowa o pracę zawarta między agencją pracy tymczasowej a pracownikiem tymczasowym powinna określać:

- strony umowy,
- rodzaj umowy,
- datę zawarcia umowy
- wskazywać pracodawcę użytkownika
- wskazywać ustalony okres wykonywania na jego rzecz pracy tymczasowej,
- warunki zatrudnienia pracownika tymczasowego w okresie wykonywania pracy na rzecz pracodawcy użytkownika, w szczególności wynagrodzenie za pracę oraz termin i sposób wypłacania tego wynagrodzenia przez agencję pracy tymczasowej.

Pracownik tymczasowy ma:

- prawo do równego traktowania w zakresie warunków pracy i innych warunków zatrudnienia w stosunku do pracowników zatrudnionych przez tego pracodawcę,
- prawo do dostępu do szkoleń podnoszących kwalifikacje zawodowe, jeśli wykonuje on pracę na rzecz pracodawcy użytkownika w okresie dłuższym niż 6 tygodni,
- prawo do urlopu wypoczynkowego w wymiarze dwóch dni za każdy miesiąc pozostawania do dyspozycji jednego pracodawcy użytkownika lub więcej niż jednego pracodawcy użytkownika - urlop nie przysługuje za okres, za który pracownik wykorzystał u poprzedniego pracodawcy urlop wypoczynkowy przysługujący na podstawie odrębnych przepisów,
- prawo do korzystania z urządzeń socjalnych pracodawcy użytkownika na zasadach przewidzianych dla pracowników zatrudnionych przez tego pracodawcę użytkownika,
- prawo do odszkodowanie za naruszenie zasady równego traktowania przez pracodawcę użytkownika.

Wywiad z pracownikiem tymczasowym poszkodowanym przez agencję Groen Flex (2009 r.)

Więcej o sprawie Michała znajduje się na stronie **www.zsp.net.pl.**

W 2008 r. 31-letni Michał, pracownik tymczasowy, został oszukany przez agencję pracy tymczasowej Groen Flex (Opole, Holandia). Agencja pracy skierowała go do innej pracy, niż wynikało to z umowy, w wyniku czego doznał uszczerbku na zdrowiu. W wyniku wypadku, musiał zostać hospitalizowany. Ponieważ firma nie opłaciła jego składki ubezpieczeniowej (choć potrąciła mu za to z pensji), szpital wysłał rachunek za 24-godzinny pobyt w szpitalu Michałowi. Rachunek wynosił grubo ponad 2 tys. Euro!

Sprawa była tak skandaliczna, że w sprawie Michała nawiązała się międzynarodowa kampania koordynowana przez Związek Syndykalistów Polski, w której udział wzięła Anarchistyczna Grupa w Amsterdamie (AGA), lokalne grupy Inicjatywy Pracowniczej, aktywiści z Radia Awakening w Amsterdamie, oraz wiele osób z innych związków zawodowych, dziennikarzy i osób niezrzeszonych.

Dzięki współpracy udało się ustalić wiele szczegółów dotyczących wypadku, zaalarmować holenderską inspekcję pracy, oraz zorganizować akcje solidarnościowe. Dnia 13 marca w Ovezande, w hotelu robotniczym w którym mieszkają pracownicy tymczasowi zatrudniani przez Groen Flex/Eurocontract pojawiła się grupa Anarchistycznej Grupy z Amsterdamu z ulotkami o sprawie i informacjami, jak bronić swoich praw przeciwko nieuczciwym pracodawcom. Tego samego dnia w Opolu doszło do okupacji biura Groen Flex, w trakcie którego doszło do burzliwej wymiany zdań pomiędzy prezesem Groen Flex, a poszkodowanym pracownikiem przed kamerami lokalnej telewizji.

Presja wywołana przez międzynarodową kampanię, oraz toczące się postępowanie Inspekcji Pracy w Holandii uruchomione przez grupę AGA, spowodowały, że firma ugięła się i została zmuszona zapłacić rachunek za pobyt w szpitalu. ZSP otrzymało potwierdzenie od szpitala, że rachunek został faktycznie zapłacony.

Choć Groen Flex spełniło tylko swój obowiązek wobec Michała, wiele osób, które zostały poszkodowane w ten sam sposób przez agencję, nie otrzymało pokrycia kosztów leczenia. Widać więc, że międzynarodowe kampanie solidarnościowe są koniecznością w takich przypadkach.

Poniżej, publikujemy wywiad, którego udzielił Michał dziennikarce holenderskiej regionalnej gazecie Provinciale Zeeuwse Courant.

- Kiedy zacząłeś pracować dla Groen Flex? Jak nawiązałeś kontakt z firmą?

Dziękuję za zainteresowanie moja sprawą i tym co się wydarzyło podczas mojego pobytu w Holandii, gdzie pracowałem jako pracownik tymczasowy.

Agencja pracy tymczasowej Groen Flex jest przedstawicielem holenderskiej firmy Eurocontract na Polskę. Tak wiec moja praca, czy też kontakt z tą firma był krótki. W Opolu podpisałem w dniu 12 grudnia umowę przedwstępną, a już w niedzielę, tzn. 14 grudnia wyjeżdżałem do Hoandii. Kontakt z firmą Groen Flex nawiązałem poprzez internet, jako że w Polsce w okresie jesienno zimowym w moim zawodzie jest sezon martwy [z zawodu jestem ogrodnikiem], tak więc pracy zagranicą szukałem w ogrodnictwie/rolnictwie.

- Dlaczego zdecydowałeś się na pracę w Holandii?

Już wcześniej pracowałem w swoim zawodzie w pani kraju [Holandii]. Po drugie, o czym wspominałem

wyżej, w Polsce w tym okresie w moim zawodzie jest martwy sezon. Na wyjazd w tak szybkim czasie zdecydowałem się przez kłopoty w rodzinie. Najbliższa osoba jaka jest moja mama zachorowała na raka piersi. Nie ukrywam, że na leczenie potrzebne są duże pieniądze, a tylko poprzez wyjazd zagranicę były szanse na lepszy zarobek i pomoc dla mamy.

- Słyszałam, że już w Polsce podpisałeś umowę, czy była to tylko umowa wstępna? Co ci powiedziano w Polsce?

Otóż w Polsce umowę z firma Groen Flex zawarłem jako umowę przedwstępną. Dopiero w Holandii w siedzibie firmy Eurocontract zawarłem umowę o prace sezonową.

- Czy umowa, którą podpisałeś w Holandii była sporządzona w języku polskim, angielskim czy holenderskim?

Umowa którą podpisywałem w Holandii była sporządzona w dwóch językach: po polsku i po holendersku (dla firmy). Tłumaczem podczas zawierania kontraktu była jedna z koordynatorek, pracująca już bezpośrednio w Eurocontract.

- Jakie informacje przekazała ci firma Groen Flex na temat ubezpieczenia zdrowotnego? Czy otrzymałeś jakiś dowód, że jesteś ubezpieczony?

Zarówno w Polsce, jak i przy podpisywaniu umowy z holenderska firma zwracałem uwagę na ubezpieczenie. Zarówno według przedwstępnej umowy w Polsce, jak i później w Holandii, według obu umów byłem ubezpieczony, jak również część pieniędzy z moich zarobków była przeznaczana na ubezpieczenie. Co było fikcją, o czym przekonałem się już po powrocie do Polski. Ale o tym później.

- Jakie masz doświadczenie zawodowe?

Co do mojego doświadczenia, tak jak pisałem wcześniej, już pracowałem w Holandii i to w swoim zawodzie, czyli w ogrodnictwie. Jestem po takiej szkole i w Polsce prace wykonywałem raczej w swoim zawodzie. W sezonie zimowym to przeważnie w zakładzie stolarskim.

- Dla jakiej firmy pracowałeś podczas ostatniego, feralnego, pobytu w Holandii? Jakiego rodzaju prace wykonywałeś?

Pracować zacząłem już od 15 grudnia, czyli w dniu następnym po moim przyjeździe do Holandii. W tym samym dniu, zaraz po podpisaniu w siedzibie firmy umowy, zostałem zabrany przez koordynatorkę do pracy na ....stocznię!

Na moje pytania do tej dziewczyny, czy to jakaś pomyłka, gdyż miałem pracować w swoim zawodzie, koordynatorka stwierdziła, że ona o niczym nie wie i że miała mnie zawieźć do tej pracy przy okrętach. Jeszcze raz spytał, czy na pewno to nie jest pomyłka, bo przecież nie znam języka angielskiego, ani też - co najważniejsze - nigdy na stoczni nie pracowałem. Koordynatorka stwierdziła, że zapyta o to w firmie i odjechała.

Na stoczni trafiłem do firmy ZMC (Zeeland Maritime Cleaning), która wykonuje prace porządkowe na okrętach. Trafiłem na jakiś okręt wojenny (cóż, kolejny paradoks ze względu na moje antywojenne poglądy). Nadmienić muszę, że nie miałem żadnego szkolenia B.H.P Już pierwszego dnia były małe zgrzyty z powodu mojej nieznajomości języka.

- Kiedy wydarzył się wypadek? Ile dni przepracowałeś wcześniej dla Groen Flex? - Co dokładnie wydarzyło się podczas wypadku?

W pierwszym tygodniu przepracowałem trzy dni, w kolejnym również. W feralny dzień, kiedy miałem wypadek tzn. dnia 29 grudnia, prace zaczęliśmy od przygotowania sprzętu, miałem umieścić rurę od odkurzacza przemysłowego w luku burty (nie znam się na fachowych określeniach). W poprzednich dniach czyściliśmy w tych lukach ściany, usuwając rdzę, jak również osady na ścianach. Kiedy wchodziłem do luku nie miałem maski ochronnej na twarzy. Zresztą, podczas wcześniejszych prac przy



czyszczeniu też nikt z nas ich nie miał. Mieliśmy tylko ubiór ochronny, który jako jednorazówka szybko się niszczył.

Wracając do wypadku, być może zostały w lukach opary chemiczne z prac oczyszczających, w każdym bądź razie poczułem się niedobrze, dostałem zawrotów głowy, jak również silnego bólu w piersiach. Kolega wyprowadził mnie z okrętu na świeże powietrze, ale nic nie pomogło. Dlatego zostałem doprowadzony do budynku przy porcie (do biura stoczni). Tam czekałem na przyjazd karetki. W międzyczasie nasz brygadzista zadzwonił do firmy Eurocontract powiadomić ją o wypadku.

Trafiłem do szpitala we Vlissingen, gdzie zostały zrobione badania na serce itp. Cały czas, jako tłumacz był ze mną Polak pracujący na stoczni, ale nie związany z firmą Eurocontract. Cały czas służył swoją pomocą i tylko dzięki niemu mogłem porozumieć się z lekarzami szpitala.

Z tego, co mi tłumaczył, wyszło na to że zostaję w szpitalu na jeden dzień i że będę na kardiologii. Cóż, nie miałem do tej pory problemów z sercem, wiec nie ukrywam że mnie o przeraziło.

- Czy Groen Flex pomógł Ci w czasie Twojego pobytu w szpitalu? Czy wypowiadali się na temat pokrycia kosztów leczenia i o ubezpieczeniu?

W szpitalu spędziłem jeden dzień. Niestety, nikt z firmy nie zadzwonił do mnie, po prostu nikt nie był zainteresowany moim wypadkiem, a na przyjazd z firmy by mnie zabrać ze szpitala czekałem na drugi dzień ponad 5 godzin. I tylko pomoc opiekującej się pielęgniarki sprawiła, że ktoś po mnie przyjechał. Po prostu zadzwoniła do Eurocontractu, że ja jeszcze jestem w szpitalu i nie mam jak trafić do Ovezande (miejscowości, w której mieszkałem). Od dnia wypadku, aż do mojego powrotu do Polski przedstawiciele Eurocontractu zapewniali, że jestem ubezpieczony i że nie muszę się martwić o koszty, bo przecież "umowa to umowa".

- W jakich okolicznościach postanowiłeś wrócić do kraju?

Niestety, przez ten okres, czyli od 30 grudnia 2008 r. do 8 stycznia 2009 r. nie przepracowałem ani jednego dnia, z powodu rzekomego "braku pracy dla mnie”. Co było wierutnym kłamstwem ponieważ do pracy przyjeżdżały nowe osoby z Polski pracując w...ogrodnictwie! Właśnie dlatego musiałem wrócić do kraju, ponieważ firma zrezygnowała z mojej pracy. Pieniędzy starczyło mi tylko na powrót do Polski. Ponieważ w firmie przepracowałem 6 dni, a jeszcze od tego miałem odliczony koszt za mieszkanie plus robocze buty.

- Kiedy otrzymałeś rachunek ze szpitala? Jaką dokładnie kwotę miałeś zapłacić?

Rachunek za szpitala na kwotę 2300 Euro przyszedł do mnie w lutym, wcześniej zaś dostałem z firmy ubezpieczeniowej pismo, iż oni nie ponoszą kosztów tego leczenia.

- Czy kontaktowałeś się z GF w sprawie rachunku? Ile razy? O co ich spytałeś i co ci powiedzieli?

Do Groen Flexu kilkakrotnie dzwoniłem już w tym samym dniu. Niestety, dopiero kiedy zadzwoniłem nie ze swojego telefonu mogłem dodzwonić się do firmy. Na moje pytania o rachunek i o to, że przecież byłem ubezpieczony, ktoś (być może prezes Groen Flex) poradził mi, abym od tej decyzji się odwołał, a jak nie, to poszedł z tym do sądu pracy.

I tyle trwała moja rozmowa na ten temat. Zostałem z rachunkiem za szpital sam, choć, jak się okazało później, znaleźli się ludzie, którzy postanowili mi pomóc.

- Pomoc otrzymałeś od ZSP? Jaka to była pomoc?

To właśnie dzięki ludziom z ZSP i ich pomocy poczułem wreszcie jakąś nadzieję. Dzięki kontaktom z amsterdamska grupą anarchistyczna sprawy zaczęły się toczyć na moja korzyść. W dniu 13 marca, działacze z ZSP z kilku miast w Polsce postanowili przeprowadzić okupację budynku firmy Groen Flex w Opolu, ponieważ dotychczasowe moje prośby, oraz pisma od związkowców z ZSP nie dawały rezultatu, zdecydowano się na taką akcję. Do członków ZSP dołączyli związkowcy z OZZ IP oraz działacze F.A. - łącznie około 30 osób. Akcja w tym samym dniu była robiona również w Holandii, przez działaczy amsterdamskiej grupy anarchistycznej.



- Czy akcja przyniosła skutek? Czy teraz rachunek został już zapłacony? Przez kogo?

Po medialnej akcji jaka niewątpliwie rozpętała się w Opolu i w Holandii, prezes Groen Flexu po tygodniu skontaktował się ze mną, abym rachunek przesłał do siedziby firmy, gdyż zostanie on spłacony. W czasie rozmowy potwierdził mimochodem, że żadna z zatrudnionych przez firmę osób z Polski nie jest ubezpieczona. A to była również jedna z przyczyn okupacji firmy w Opolu.

Wracając do tematu, to na dzień dzisiejszy [18 maja] do końca nie mam pewności co do spłaty rachunku **[od redakcji: dziś już wiadomo, że rachunek za szpital został opłacony przez firmę – potwierdzili to podczas rozmowy telefonicznej pracownicy szpitala. Michał otrzymał również pisemne potwierdzenie zapłaty]**.

Jednak uważam, że sprawa nie będzie nigdy skończona dopóki takie firmy jak Groen Flex będą traktować ludzi, jak towar wymienny. To, co wyprawiają takie agencje pracy tymczasowej, to współczesny handel żywym towarem. Tak wiec akcja firmowana przez ZSP póki co nadal trwa, przy dużej pomocy przyjaciół z A.G.A.

Na dzień dzisiejszy niestety nie stać mnie na przerwę w pracy, kłopoty w rodzinnym domu się nie skończyły, doszły też moje osobiste problemy, w dużej mierze powiązane z kłopotami z firmą Groen Flex/Eurocontract. Mówiąc szczerze, po prostu spłacam długi zaciągnięte na ten feralny wyjazd.

- Co chciałbyś powiedzieć na zakończenie?

Tak. Na zakończenie dziękuję wszystkim osobom zaangażowanym w moją sprawę, szczególne podziękowania należą się tu w Polsce ludziom z ZSP, OZZ IP oraz FA, a w Holandii przyjaciołom z AGA. Tak jak wyzysk, nędza i brak poszanowania praw pracowniczych nie znają granic, tak przyjaźń i solidarność we wspólnej walce z takimi patologiami również jest ponad granicami. O czym mogłem się przekonać.

Praca tymczasowa, agencje pracy i wyzysk w majestacie prawa

Dochodzenie praw pracowniczych przez pracowników tymczasowych jest dość trudne. Dzieje się tak z wielu przyczyn. Po pierwsze, pracownik tymczasowy ma do czynienia z wieloma podmiotami, o dość niejasno rozgraniczonych kompetencjach. W przypadku, który omawialiśmy tutaj, pracownik tymczasowy miał do czynienia z przynajmniej czterema podmiotami: polską agencją Groen Flex, holenderską agencją Eurocontract, podwykonawcą czyszczącym okręty, firmą Zeeland Maritime Cleaning i firmą Van Ouwerkerk do której należała stocznia, w której miał miejsce wypadek.

Po drugie, pracownicy tymczasowi pracujący zagranicą często nie znają miejscowego języka, przez co jeszcze trudniej im zrozumieć zawiłości prawne ich sytuacji względem poszczególnych firm. Często są też zupełnie odizolowani i nie wiedzą do kogo się zwrócić z prośbą o pomoc lub poradę. Nawet po powrocie do kraju, mają problem, by pozwać do sądu właściwą spółkę. Nieprzypadkowo, pracownik firmy Groen Flex powiedział poszkodowanemu: „Niech pan założy sprawę!". Doskonale zdawał sobie sprawę, że sprawy sądowe składane w Polsce przeciwko spółce są oddalane.

Przyczynę prawną takiego stanu rzeczy podała Inspekcja Pracy w Opolu:

„Pracodawcą zagranicznym był Eurocontract [...] Właściwa umowa o pracę była zawarta na podstawie holenderskiego prawa. Wobec powyższego w przypadku stwierdzenia naruszenia praw pracowniczych poszkodowany powinien zgłosić swoje roszczenia bezpośrednio do pracodawcy holenderskiego".

Według opinii prawników, pozywanie spółki holenderskiej przed polskim sądem – choć teoretycznie możliwe – jest bardzo trudne ze względu na wadliwą implementację dyrektyw Unii Europejskiej w prawie polskim. Brakuje przykładów na skuteczne działania prawne tego typu. Oznaczało to, że w przypadku chęci pozwania do sądu spółki Eurocontract, Michał - pracownik o którym mowa - musiałby zatrudnić prawnika w Holandii, co przy jego sytuacji finansowej, było kompletnie niemożliwe.

Dodatkowo, konstrukcja typowej umowy o pracę sezonową – z którą pracownicy często zapoznają się dopiero po przybyciu do kraju, gdzie mają pracować – praktycznie uniemożliwia dochodzenie odszkodowania za utracone wynagrodzenie i skierowanie do pracy innej, niż ta, która znajdowała się na ogłoszeniu o pracę.

Dość typowe jest umieszczanie klauzul, które zdejmują z pracodawcy-użytkownika (czyli firmy, która wynajmuje pracownika od agencji pracy tymczasowej) zobowiązania do wypłacania wynagrodzenia za okres, kiedy nie ma pracy dla pracownika, nawet jeśli umowa dotyczy ustalonego okresu pracy.

Często zdarza się również umieszczanie klauzul, które umożliwiają pracodawcy-użytkownikowi, przydzielenie pracownikowi tymczasowemu dowolnych zadań, nawet wtedy, gdy pracownik nie ma żadnego doświadczenia w tego rodzaju pracy.

Jak pisze Janusz Wiśniewski w pracy „Prawne Aspekty Pracy Tymczasowej", powołując się na przepisy Ustawy o zatrudnieniu pracowników tymczasowych – „pracodawca-użytkownik jest zobowiązany zapewnić pracownikowi tymczasowemu bezpieczne i higieniczne warunki pracy".

Natomiast podlega negocjacji pomiędzy pracodawcą-użytkownikiem, a agencją pracy tymczasowej „zakres przyjęcia przez pracodawcę użytkownika obowiązków pracodawcy dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy, obejmujących w szczególności dostarczenie pracownikowi tymczasowemu odzieży i obuwia roboczego, oraz środków ochrony indywidualnej [...] przeprowadzenia szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy, przeprowadzenie oceny ryzyka zawodowego, oraz informowanie o tym ryzyku".

Zapis ustawy precyzuje, że pracownik tymczasowy POWINIEN zostać poinformowany o wyniku negocjacji pomiędzy pracodawcą-użytkownikiem, a agencją pracy tymczasowej w sprawie podziału obowiązków dotyczących BHP. Taki zapis nie ma jednak odzwierciedlenia w praktyce i pracownicy nie są informowani o podobnych ustaleniach. Zresztą nawet gdyby byli informowani zgodnie z przepisami, trudno oczekiwać, żeby każdy pracownik orientował się w zawiłościach prawnych, które często stanowią także wyzwanie dla prawników, zwłaszcza w sytuacji, gdy w grę wchodzi także prawodawstwo innego państwa.



Zagmatwany stan prawny stworzony przez ustawę o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, oraz skomplikowany łańcuch podwykonawców pracy sezonowej powodują, że pracownikowi będzie bardzo trudno się zorientować, od którego podmiotu ma dochodzić odszkodowania.

Autor opracowania o pracy tymczasowej pisze również: „pracownik tymczasowy zatrudniony niezgodnie ze swoimi kwalifikacjami nie może ponosić skutków błędów popełnionych w pracy, jeżeli są one wynikiem braku tych kwalifikacji". To bardzo ważny wniosek, który może się przydać w momencie, gdy pracodawca oskarża pracownika o spowodowanie wypadku (jak to się stało w przypadku Michała).

Niemniej jednak, na przykładzie tego przypadku, trudno dojść, która z firm odpowiadała za przeprowadzenie szkolenia BHP (którego nie było) i za szkody, których doznał pracownik w wyniku braku przeszkolenia i braku odpowiedniej odzieży roboczej. Czy odpowiedzialność ponosi agencja pracy tymczasowej Eurocontract, czy firma Zeeland Maritime Cleaning, która świadczyła usługi czyszczenia statków, czy też zakład naprawczy Van Ouwerkerk, w którym dokonywano prac w momencie wypadku?

Ponieważ pracownik nie ma dostępu do umów pomiędzy tymi firmami, nie ma praktycznie szans, żeby ustalić, kto jest odpowiedzialny za jego uszczerbek na zdrowiu – nawet gdyby po pracy nie robił nic innego, tylko studiował akty prawne.

To wszystko wskazuje na ogromną przewagę pracodawców nad pracownikami w dobie neoliberalnej deregulacji. Deregulacja nie sprzyja wcale uproszczeniu relacji pomiędzy firmami, a pracownikami, ale raczej sprzyja rozproszeniu odpowiedzialności pomiędzy podmiotami i ustanowieniu coraz większej liczby skomplikowanych umów pomiędzy nimi.

Przegranymi w tej grze są, jak zwykle, pracownicy, którym z satysfakcją szef może powiedzieć: „pozwij mnie!" – wiedząc z góry, że jest to niewykonalne. Jedyną skuteczną odpowiedzią na skorumpowany, biurokratyczny system jest zdecydowana, międzynarodowa akcja bezpośrednia. Że przynosi ona skutki, pokazuje najlepiej sprawa Michała.

Kampania ZSP w.s. restauracji Green Way

List otwarty Związku Syndykalistów Polski w sprawie Green Way

Według informacji pochodzących z różnych źródeł możemy ponad wszelką wątpliwość stwierdzić, że w lokalu Green Way przy ulicy Kuźniczej 11/13 we Wrocławiu wielokrotnie dochodziło do łamania praw pracowniczych. Wszystko wskazuje na to, że osoby prowadzące restaurację za nic mają pracowników i pracownice i dążą do jak największych zysków ich kosztem.

Od stycznia tego roku przynajmniej 6 osób pracowało w tym lokalu za darmo. Zważywszy na skalę i krótki okres zjawiska oraz fakt, że lokal cały czas poszukuje pracowników lub pracownic przypuszczamy, że darmowa praca jest stałym źródłem zysku dla osób organizujących ten proceder. To skandaliczne, że te osoby nie fatygują się nawet by ustalić przyszłe warunki pracy z zatrudnionymi. Osoby rozpoczynające okres darmowej pracy nie wiedzą, jaka umowa zostanie z nimi zawarta, ani jakie otrzymają wypłaty. Organizatorzy procederu twierdzą ponadto, że ustalanie stawki za godzinę pracy w ogóle jest niekonieczne i zastrzegają, że wynagrodzenie za pracę ustalane będzie uznaniowo. Wynagrodzenie w żadnym razie nie przysługiwać jednak będzie za pracę dłużej niż do 19:30 czyli pół godziny od zamknięcia.

Okres bezpłatnego zatrudnienia jest nieustalonej długości, a osobom go przechodzącym sugeruje się, że im więcej godzin przepracują podczas niego tym szybciej zaczną zarabiać. Początkowo pracę za darmo nazywano „okresem próbnym", następnie „szkoleniem", a potem podpisywano na ten czas fałszywą umowę zlecenie na „pracę na magazynie", sporządzoną w jednym egzemplarzu, z zastrzeżeniem, że widniejąca na niej kwota nie zostanie wypłacona.

Jednej z pracownic powiedziano tam, że nie można podpisać z nią umowy o pracę, gdyż nie wypracuje całego etatu, co było ewidentnym kłamstwem w świetle obowiązujących przepisów. Pracownica po darmowym okresie pracuje na umowę zlecenie, co jest nielegalne, gdyż wykonuje obowiązki pod nadzorem, w miejscu i czasie określonym przez osoby prowadzące lokal, mamy tu więc do czynienia z praktyką mającą na celu jedynie pozbawienie owej pracownicy świadczeń wynikających z Kodeksu Pracy. Co więcej, wiemy o sytuacji przedłużającego się oczekiwania na podpisanie umowy, mimo iż zgodnie z prawem powinna być ona podpisana w dniu rozpoczęcia pracy, a w wypadku braku takiej możliwości konieczne jest pisemne oświadczenie o woli jej zawarcia.

Na domiar złego, w czasie pracy, która niekiedy trwa 11 godzin, nie ma żadnej formalnej przerwy (co również niezgodne jest z Kodeksem Pracy), a pracownicy i pracownice często są poganiani żeby nie spędzać za dużo czasu odpoczywając, jedząc czy pijąc.

Chcemy z całą mocą podkreślić, że zgodnie z prawem, które i tak w niewystarczający sposób chroni interesy pracownicze przed samowolą właścicieli, umowa lub oświadczenie o woli jej zawarcia, musi być podpisana już pierwszego dnia pracy. To samo prawo jasno określa, że w wypadku pracy za barem, jak w Green Way, czy przy zmywaniu musi to być umowa o pracę, a więc gwarantująca nie tylko wynagrodzenie za każdą godzinę pracy (z dodatkowymi stawkami za nadgodziny), ale również prawo do urlopu i płatnych okresów zwolnienia lekarskiego. Uporczywe łamanie tego prawa jest zagrożone karą więzienia.

Ponieważ nie jest to pierwsza sytuacja, gdy dowiadujemy się o łamaniu praw pracowniczych w lokalach Green Way domyślamy się, że zarząd firmy nie jest w stanie zadbać o panujące w nich warunki pracy lub nie jest tą kwestią zainteresowany. Jako organizacja pracownicza, nie możemy zaakceptować tego faktu. Nie jesteśmy zainteresowani stanowiskiem marketingowym, interesują nas konkretne rozwiązania. Zwracamy się zatem do zarządu z

prośbą o skuteczne i trwałe rozwiązanie sprawy wyzysku w restauracjach Green Way. Można to zrobić na przykład poprzez podpisanie aneksów do umów z wszystkimi ajentami i ajentkami (franczyzobiorcami), które stanowiłyby o wygaśnięciu umowy ajencyjnej w wypadku łamania praw pracowniczych. To dopiero upewniłoby nas, że firmie Green Way zależy na tym, by jej klienci jedli etycznie. Jeśli takie rozwiązanie nie nastąpi, rozpoczniemy bojkot barów Green Way.

Związek Syndykalistów Polski

Strona kampanii: www.greenway.zsp.net.pl

Pikiety pod Green Way'em

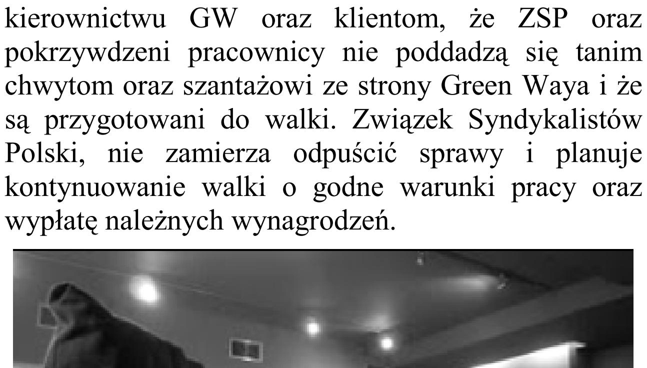
ZSP zorganizowało serię pikiet pod restauracjami Green Way we Wrocławiu, w Warszawie, w Łodzi oraz w Olsztynie. 7 marca aktywiści ZSP postanowili nacisnąć na pracodawcę Green Way'a przy ul. Kuźniczej we Wrocławiu w sprawie rażącego naruszenia praw pracowników.

Klientom baru Green Way zostały rozdane ulotki, w których poinformowano o łamaniu praw pracowniczych we wrocławskim lokalu (praca za darmo, 11-12 godzin dziennie na „okresie próbnym"), oraz przypadkach łamania praw pracowniczych w innych miastach, takich jak Olsztyn, Poznań czy Łódź. Działanie to, jak widać, ma wymiar taktyczny, nie jednostkowy, co sugerują aktywistom specjaliści od Public Releations GreenWay'a.

Protestujący ze Związku Syndykalistów Polski, domagają się aby wszyscy pracownicy GreenWay'a byli legalnie zatrudnieni i mieli godne warunki pracy. Jednak mimo tych nacisków, zarząd korporacji nie chce zagwarantować, że pracownicy sieci nie będą zmuszani do darmowej pracy lub nieodpłatnych nadgodzin, co jest wymagane prawem minimum! Co więcej, korporacja GreenWay poprzez swojego radcę prawnego wysłała list z pogróżkami do jednej z byłych pracownic, w którym oskarża ją o „szantaż" i „pomówienie".



Przez megafon w barze oświadczono także kierownictwu GW oraz klientom, że ZSP oraz pokrzywdzeni pracownicy nie poddadzą się tanim chwytom oraz szantażowi ze strony Green Waya i że są przygotowani do walki. Związek Syndykalistów Polski, nie zamierza odpuścić sprawy i planuje kontynuowanie walki o godne warunki pracy oraz wypłatę należnych wynagrodzeń.



Więcej informacji:

www.zsp.net.pl
www.greenway.zsp.net.pl
www.zsp-msp.blogspot.com

Wrocław: Praca za darmo, jedzenie za darmo



15 marca we Wrocławiu odbyła się kolejna akcja w ramach ogólnopolskiej kampanii bojkotu Green Way w związku z wyzyskiem pracowników w tej sieci barów wegetariańskich. Aktywiści i aktywistki Związku Syndykalistów Polski rozdawali darmową zupę przed wejściem do baru na ul. Kuźniczej, gdzie dochodziło do szczególnie skandalicznych przypadków łamania praw pracowniczych.

Skoro pracownicy tej sieci zmuszani byli do darmowej pracy, co jak się wydaje jest rosnącym ostatnio trendem nie tylko we wrocławskiej gastronomii, ZSP pytało dlaczego nie iść dalej - skoro praca jest darmowa, jedzenie powinno być rozdawane również za darmo. Dlatego też idąc z duchem czasu ZSP-owcy przygotowali za darmo zupę, ale w przeciwieństwie do GreenWay, również za darmo ją rozdawali.

W czasie akcji wybiegła szefowa baru, której wydawało się, że aparat fotograficzny, straszenie sądem i policją oraz Bogiem wszechmogącym, wystraszy aktywistów. Pod barem obecne były także byłe pracownice oszukane przez wyzyskiwaczy z GreenWaya, które nie kryły emocji w tej sprawie i głośno domagały się respektowania swoich praw i wypłat.

Pod koniec akcji pojawiła się policja wezwana przez właścicielkę baru. Najpierw długo przebywali w środku, a potem wyszli i nie wykazywali zbyt dużej ochoty do "zwinięcia" protestu (może to co zobaczyli w środku przekonało ich, że to śmierdząca sprawa). Jedna osoba została spisana "w celu sporządzenia notatki służbowej", policjanci jednak publicznie zadeklarowali, że nie wytoczą protestującym żadnych spraw z tej okazji (co zresztą nie miałoby podstawy prawnej). Zupa się kończyła i stała się chłodna, więc aktywiści postanowili zakończyć akcję, ale nie zakończyć działań przeciwko GreenWay.

Aktywiści ZSP dziękują wrocławskiej ekipie Jedzenie Zamiast Bomb za pomoc.

Wrocławska gastronomia – chińskie standardy w centrum Europy

Chciałbym posłużyć się tu kilkoma przykładami nie po to jednak by je szczególnie piętnować, ale by przedstawić je jako reprezentacje całości branży. Weźmy przykład pierwszy z brzegu czyli rynek naszego miasta. Położona jest tu knajpa Literatka. Lokal niedawno przeniesiony i od przenosin bardzo modny. Chodzą tu zwłaszcza osoby mające się za artystów czy inteligentów, niektóre lewicują. Knajpę prowadzi na spółkę dwóch znanych wrocławskich gastronomów Janusz Domin i Arkadiusz Pańka. Domin prowadzi również położony na placu Solnym John Bull Pub, a swego czasu miał także usytuowany w Rynku Highlander (obecnie inny właściciel, warunki pracy nieco poprawione). Doświadczenie pozwoliło im sformułować ciekawy model stosunków z pracownicami i pracownikami. Zatrudnione w knajpach osoby (dawniej zdarzali się mężczyźni, obecnie o ile się nie mylę same kobiety) pracują na czarno (swego czasu umowa o pracę w JB Pub była podpisana z żoną Domina, która tam w ogóle nie bywała, co miało uspokoić obawy ewentualnych kontrolerów – dlaczego tak mało osób pracuje w takim miejscu) lub na fikcyjną umowę zlecenie na zaniżoną kwotę. Otrzymują tak zwane dniówki w gotówce. Dniówka jest ustalona na stałym poziomie, niezależnym od czasu pracy, a pracuje się do zamknięcia, którego pora zależy tylko od widzimisię pracodawcy. Zdarza się, że pracownice po 14 czy 15 godzinach pracy i po wyjściu ostatniego klienta czekają jeszcze godzinę lub dwie na telefon bądź przyjście pracodawcy, który pozwoli im opuścić lokal. Zdarza się też, że czekają w pustej knajpie aż pracodawca skończy się bawić ze swoimi znajomymi. Ich czas pracy wynosi zatem niekiedy i 17 godzin przy niezmienionej stawce dziennej, co sprawia, że zarabiają nieraz ledwo ponad 4zł za godzinę. Nie muszę chyba wspominać, że pracując na czarno czy na umowę śmieciową nie mają żadnych świadczeń społecznych, możliwości wzięcia urlopu itp., a czas pracy jest nieewidencjonowany. Oczywiście we własnej opinii pracownic takie warunki pracy rekompensowała możliwość otrzymania dość wysokich napiwków – wszak John Bull i Literaka to drogie miejsca. Tak oto wszelkie koszty pracy udało się przerzucić Dominowi i Pańce na klientów.

Inny przykład stanowią biznesy Kamili Chorosteckiej, która z kolei wytrenowała się w naliczaniu pracownikom i pracownicom kar finansowych. Przypominam na wstępie, że zgodnie z Kodeksem Pracy kary pieniężne mogą być stosowane jedynie w wypadkach nieprzestrzegania przepisów BHP i Ppoż., opuszczenia pracy bez usprawiedliwienia, stawienia się w pracy w stanie nietrzeźwości, bądź picia alkoholu w jej trakcie. Jednorazowa kara nie może być wyższa niż wynagrodzenie danego pracownika lub pracownicy za 8 godzin, a łączna suma kar nie może przekroczyć 10% miesięcznej pensji. Tymczasem w pubie prowadzonym przez Chorostecką (która prowadzi również gyros i sklep całodobowy, warunki podobne) „cennik" obowiązuje następujący: -za brak koszulki firmowej w barze - 100 zł (nie ważne, że jest zimno, a koszulka ma krótki rękaw, nic na nią założyć nie można) -za opuszczenie lokalu podczas godzin pracy - 100 zł -za przyniesienie swojego napoju lub produktu, który znajduję się na barowych pólkach - 50 zł -za zapalenie papierosa (knajpa dla palących!)- 500 zł -za 'spoufalanie się z klientem' - np. podanie ręki, przyjęcie czegokolwiek - 50 zł Szefowa przegląda monitoring i na jego podstawie potrafi odebrać komuś większość wynagrodzenia tak że ludzie zostają bez środków do życia. Dodatkowo w punktach obowiązuje nieokreślonej długości nieodpłatny okres próbny, po którym podpisuje się umowę zlecenie na fikcyjną kwotę. Swoją drogą to, że monitoring w gastronomii służy kontroli zachowania obsługi a nie klientów jest zdaje się normą.

Ale nie tylko puby wypadają kiepsko w tym przeglądzie. Tania jadłodajnia Karmazyn na Hali Targowej fałszuje ewidencję czasu pracy (pracownicy i pracownice w ogóle nie mają do niej dostępu) i nie płaci za nadgodziny, co biorąc pod uwagę, że pracuje się tam i po 240 godzin miesięcznie jest dużą stratą finansową. Dodatkowo jej właściciele żywią przekonanie, że jeśli ktoś nie upomni się o swoje prawa, prawa te nie istnieją. Zdarza im się także okłamywać zatrudnione tam osoby co do zakresu prawa pracy i cynicznie wykorzystywać ich niewiedzę. Jak się ostatnio dowiedzieliśmy również Greenway na Kuźniczej kreatywnie podchodzi do zatrudnianych osób. Korzysta po prostu z darmowej siły roboczej naiwnych ludzi i nie płaci za nieokreślonej długości okresy próbne.

Oczywiście jest trochę knajp, których właściciele boją się urzędów, więc „wszystko jest w porządku". Tylko jak wygląda to „wszystko w porządku" we wrocławskiej gastronomii? To zatrudnianie młodych, uczących się osób na umowę zlecenie i dzięki temu oszczędzanie na ich składkach. Problem polega na tym, że nikt nigdy nie pyta tych osób czy ich rodzice mają ubezpieczenie. Jeśli nie, one również nie są nim objęte. Natomiast w żadnym wypadku nie mają prawa do wynagrodzenia za czas choroby czy płatnego urlopu. Nie przysługują im też dodatkowe stawki za nadgodziny. Takie „wszystko w porządku" miało miejsce wedle mojej wiedzy choćby w „fair-trade'owym" sklepie Falanster w dniu niedawnej mediacji.

Jak z tym walczyć?

Biorąc pod uwagę to jak łatwo gastronomowie radzą sobie z Sanepidem czy Urzędem Skarbowym (dla funkcjonariuszy tego ostatniego w John Bull Pub kilka lat temu odbył się zamknięty Sylwester), a nawet poważniejszymi urzędami (powiązania niektórych przedstawicieli tego biznesu z władzą są wręcz oszałamiające, ale nie powinno to dziwić, w niektórych z tych knajp naprawdę bawi się elita) nie należy spodziewać się, że Państwowa Inspekcja Pracy rozbije ten układ. Oczywiście próbować można, ale potrzebne są skuteczniejsze metody walki. Atakowanie międzynarodowych sieci jak McDonald's czy Starbucks jest proste w porównaniu z walką z pojedynczym gastronomem.

Przeprowadzony w wielu krajach bojkot połączony z pikietami skutecznie uderza w markę, skutkiem czego nawet jeśli uważamy, że praca w sieciowych fast foodach nie jest przyjemna na pewno wyróżniają się one pozytywnie na wrocławskim rynku pracy. Dla człowieka, który żyje z przypadkowych przechodniów, czy turystów kompletnie nierozróżniających jego logo marka nie ma dużego znaczenia. Owszem trzon finansowy każdej takiej knajpy zapewniają stali bywalcy, ale oni mogą być na akcję bojkotu bardzo odporni. W wielu miejscach zresztą stali klienci dobrze znają warunki pracy ale nadal przychodzą… z sympatii do pracownic i pracowników! Rutynowymi strategiami oporu są więc drobne kradzieże, które są wprawdzie dotkliwe dla pracodawcy, a pracownicom i pracownikom polepszają ciężki byt, ale są one zdaje się już wkalkulowane w ten układ. Ustalając niskie stawki pracodawca zdaje się liczyć z tym, że jeszcze drugie tyle zatrudnieni ukradną. Co nie przeczy wcale rozbudowanemu aparatowi kontroli i systemowi kar a także (nielegalnej) „odpowiedzialności finansowej" za towar. Dodatkowo powszechność nielegalnego (lub półlegalnego – jak umowa zlecenie) zatrudnienia ułatwia dyscyplinowanie niepokornych przez zwolnienia z dnia na dzień, a 120 tysięcy wrocławskich studentek i studentów zapewnia tanią i uległą rezerwę siły roboczej.

Jednocześnie wbrew pozorom takie małe miejsca pracy obdarzają pracowników dość dużą siłą przetargową. Większość lokali gastronomicznych może być całkowicie sparaliżowana przez strajk dwóch czy trzech osób. Natomiast solidarny strajk całej załogi jest łatwy jeśli liczy ona poniżej 10 osób. Problemem jest łatwość sprowadzenia łamistrajków (choć nie jest ona taka jak może się wydawać, znalezienie zastępstwa na bar jest może łatwiejsze niż do obsługi kontroli lotów, ale nie jest to zadanie na kwadrans, zwłaszcza jeśli solidarne są wszystkie osoby z książki telefonicznej menadżera czy menadżerki) oraz zwolnienia postrajkowe, z którymi nie można walczyć nie posiadając formalnego stosunku pracy. Pracodawcy mogą chcieć po prostu wymienić systematycznie zrewoltowaną siłę roboczą na uległą, czemu niestety zapobiec w warunkach elastycznego zatrudnienia się nie da. Odpowiedzią na takie zwolnienia może być w tej sytuacji tylko ponowny strajk reszty załogi, który jednak na niewiele się zda przy tak dużym rezerwuarze siły roboczej jakim cieszy się gastronomia. Sposobem by temu zapobiec może być tylko systematyczne podnoszenie świadomości i bojowości pracownic i pracowników skłonnych pracować w gastronomii. To zaś da się osiągnąć tylko przez kolejne kampanie wymierzone w nieuczciwych gastronomów połączone z akcjami informacyjnymi.

Podniesienie jakości pracy w małych lokalach gastronomicznych to zadanie wymagające nastawienia na długą walkę, wiele małych strajków i aktów oporu i wiele porażek, które jednak mogą w ostatecznym rozrachunku okazać się zwycięstwami. Naszym celem musi być bowiem nastraszenie właścicieli knajp. Pokazanie im, przez coraz liczniejsze strajki i inne akcje odbierające zysk, że czasy uległej siły roboczej się już skończyły. Potrzebujemy zatem powszechnego informowania się wzajemnie o prawach pracowniczych i wsparcia w postaci nagłośnienia dla pojedynczych aktów oporu oraz solidarności i pomocy wzajemnej pośród pracowników i pracownic gastronomii.

List otwarty pracownicy Telekomunikacji Polskiej S.A.

Po próbie samobójstwa w Poznaniu 08.03.2010 doszło do kolejnej próby samobójczej tym razem w Szczecinie w dniu 24.03.2010 roku. Tylko dzięki błyskotliwości umysłu współpracownic udało się uniknąć kolejnej tragedii.

Pani ta została przewieziona do Szpitala w kompletnej zapaści psychicznej.

To co dzieje się od dłuższego czasu w TP S.A. nie dotyczy tylko Call Center, mobbing i zwolnienia obejmują całą firmę od lat. Natomiast w ostanim czasie doszło do eskalacji w takim postępowaniu. Pracownicy nie wytrzymują już wywieranej od wielu lat na nich presji psychicznej.

W ogólnie rozumianych mediach panuje zmowa milczenia, brak informacji o tragicznych wypadkach i sytuacjiw TP S.A. daje do zrozumienia jak potężne siły stoją za GrupąTP/Orange skoro informacje o katowanych zwierzętach ukazują się w czołówkach "Polskich" mediów a o katowanych psychicznie ludziach panuje milczenie!

To co nam fundują pracodawcy nie może być tłumaczone kryzysem, to jest owczy pęd do władzy i zysku za wszelką cenę ponieważ pieniądz przysłania im zobaczenie człowieka w drugim człowieku. Poniżej zamieszczamy w całości „List otwarty":

Warszawa, dnia 08.03.2010
Pracownicy Telekomunikacji Polskiej S.A.

L I S T O T W A R T Y

Jako pracownicy Telekomunikacji Polskiej S.A. zwracamy się w formie Listu Otwartego do Pana Prezydenta RP, do Pana Prezesa TP S.A., do Organizacji Związkowych a także do innych Organizacji w Rzeczypospolitej Polskiej z prośbą o zwrócenie uwagi na fakt, że będąc pracownikami Telekomunikacji Polskiej S.A. jesteśmy także Obywatelami Polski i Unii Europejskiej.

Protestujemy przeciwko traktowaniu przez pracodawcę zatrudnionych pracowników jak przedmiotu, a nie podmiotu.

Protestujemy przeciwko traktowaniu pracownika jak niewolnika i narzędzia do przynoszenia zysku za wszelką cenę w zamian za niską płacę w porównaniu do zarobków prezesów, managerów i dyrektorów Grupy TP.

Pomimo wprowadzenia w Telekomunikacji Polskiej Kodeksu Etyki, Kodeksu Dobrych Praktyk, Umowy Społecznej a także zawarcia Porozumienia z Urzędem Komunikacji Elektronicznej i wielu innych regulacji, codziennością jest mobbing oraz łamanie Kodeksu Pracy.

Pracownicy zmuszani są do realizacji bardzo wygórowanych celi sprzedażowych oraz standardów pracy, których wykonanie jest niemożliwe w ciągu obowiązującego 8-godzinnego czasu pracy, z czego Panie i Panowie Prezesi planujący tak pracę swoim podwładnym doskonale zdają sobie sprawę.

Aby zrealizować cele sprzedażowe na poziomie określonym przez przełożonych, pracownicy pracują ponad 10 godzin dziennie, a za przepracowane nadgodziny nie otrzymują ekwiwalentu od wielu lat.

Pracownicy są zastraszani przez dyrektorów i kierownictwo zwolnieniami oraz różnego rodzaju działaniami mobbingowymi wbrew kodeksowi pracy, który nakłada na pracodawcę obowiązek przeciwdziałania mobbingowi.

Pomimo Umowy Społecznej zawartej między Związkami Zawodowymi a Zarządem TP S.A. mi. o odejściach dobrowolnych, przełożeni dyskryminują pracowników sprzedaży nie wyrażaniem zgody na dobrowolne odejścia.

Społeczni Inspektorzy Pracy z ramienia Związków Zawodowych, którzy powinni dbać o przestrzeganie kodeksu pracy i etyki zawodowej nie robią nic aby ten stan rzeczy się zmienił.

List ten to nie jest anonim, list ten jest krzykiem rozpaczy zdesperowanych pracowników TP S.A. w Rzeczypospolitej Polskiej A.D. 2010, po tragicznej próbie samobójstwa naszej koleżanki.

Pytamy więc, kto Wam Panie i Panowie Prezesi dał prawo do tak podłego traktowania pracowników? Zastanówcie się w czyim interesie działacie, jakie szkody wyrządzacie Polskim Rodzinom! Czy w Polsce pracownicy mają zacząć popełniać samobójstwa ,tak jak we France Telekom, abyście się obudzili i zrozumieli jakie czynicie zło !!!

Z poważaniem
Pracownicy Telekomunikacji Polskiej S.A.



Rozstrzygnięto konkurs "Najgorszy Pracodawca 2009"

Pierwsze miejsce: Alpine Bau - nagroda za spowodowanie śmierci 2 pracowników na budowie Stadionu Narodowego. Nie mieli odpowiedniego szkolenia BHP i mieli być dopisani do listy przeszkolonych kilkanaście dni po wypadku. Firma nie czuje się odpowiedzialna za bezpieczeństwo pracowników i dopuszczała się fałszowania dokumentów BHP.

Robotnicy z konsorcjum Alpine, które jest wykonawcą autostrady A1 na odcinku Świerklany-Gorzyczki na Śląsku byli zmuszani do podpisywania dokumentów, które obniżają im pensje. Osoby, które nie podpisały dokumentów, zostały zwolnione.

Drugie miejsce: Kamila Chorostecka - właścicielka kilku całodobowych punktów we Wrocławiu, w skład których wchodzą m. in. bar, sklepy monopolowe i gyros. Nagroda przyznana za: system kar - za zapalenie papierosa w barze (pomimo że bar jest dla osób palących) obowiązuje kara 500 zł. Za opuszczenie lokalu - 200 zł. (obowiązuje zakaz opuszczania, jednak ogródek znajdujący się na zewnątrz musi być zawsze wysprzątany na błysk). Za brak stroju firmowego - 100 zł (koszulki mają krótki rękaw, w lokalach jest chłodno). Wbrew przepisom prawa pracy, kary sumują się i mogą wynieść więcej niż 10% pensji.

Trzecie miejsce: Firma Heko z Poznania - nagroda za przeszukiwanie koszy na śmieci w łazienkach w poszukiwaniu tamponów, by upewnić się, że pracownice nie zaszły w ciążę, mobbing, dyskryminacja zatrudnionych kobiet.

Nagrode honorowa przyznalismy firmom, ktore co prawda nie maja "najlepszych" osiągnięć w łamaniu praw pracowniczych, ale za to mają zaangażowanych pracowników, którzy dokłanie monitorują te przypadki, w których zostało złamane prawo pracy i zasady BHP.

Nagrode honorowa otrzymały ex-aequo: Empik i PKO BP za wyczulenie pracowników na liczne przypadki łamania przepisów (w tym BHP) w tych firmach.

Warszawa: Bezkarność, bezradność i obojętność na budowie Stadionu Narodowego



1 grudnia dwaj pracownicy zginęli w wypadku przy pracy przy budowie Stadionu Narodowego. Z wysokości 18 metrów spadł podnoszony przez żurawia kosz, w którym znajdowało się dwóch robotników. Państwowa Inspekcja Pracy ustaliła, że kosz nie nadawał się do podczepienia pod żuraw - ostatnie ogniwo łańcucha na którym wisiał, było za wąskie i nie wchodziło na hak żurawia. Robotnicy włocławskiej firmy PPW Safety przyczepili kosz prowizorycznie, wykorzystując łańcuchy, które miały uszkodzone karabińczyki. W ogóle nie powinni do kosza wsiadać, bo nie mieli badań lekarskich dopuszczających ich do pracy na wysokości. Operacji nie nadzorował też tzw. hakowy - robotnik odpowiedzialny za prawidłowe podczepienie ładunku do żurawia. Dźwig w ogóle zresztą nie powinien podnosić kosza, bo żaden z żurawi dostarczonych przez gdańską firmę Żuraw Grohman nie został dopuszczony przez Urząd Dozoru Technicznego do przenoszenia takiego ładunku.

Wszystko to wskazuje na poważne zaniedbania zasad bezpieczeństwa w miejscu pracy. Jednak kto w końcu jest odpowiedzialny za taki stan rzeczy?

Państwowa Inspekcja Pracy, która obecnie zajmuje się problemem bezpieczeństwa i szuka winnych, powinna zastanowić się nad stopniem własnej odpowiedzialności w tej sprawie. Przez cały czas, PIP chwaliła się, że wszystko jest pod jej nadzorem i że na bieżąco monitoruje stan przestrzegania przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy na budowie Stadionu Narodowego.

Według PIP, "Stwierdzono, że zarówno służby bhp, koordynatorzy, jak i służby nadzoru działają bez zarzutu. Wszystkie osoby uczestniczące w procesie budowlanym, od koordynatora budowy po pracowników odbyły odpowiednie szkolenia bhp. Zgodnie z § 2 rozporządzenia Ministra Infrastruktury z dnia 6 lutego 2003 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy podczas wykonywania robót budowlanych generalny wykonawca opracował instrukcję bezpiecznej pracy dla poszczególnych rodzajów maszyn i urządzeń oraz stanowisk pracy w liczbie 42. Wszyscy podwykonawcy dysponują dla własnych, wewnętrznych potrzeb instrukcjami bezpiecznego wykonywania robót dla maszyn i urządzeń oraz stanowisk pracy objętych zakresem wykonywanych prac."

O licznych problemach na budowie stadionu słyszeli inspektorzy PIPu. Jesienią odbyły się dzikei strajki. Na budowie Stadionu działa ponad 100 firm podwykonawców. Nie wszyscy płacili pracownikom. Na budowie pracowali niekwalifikowani pracownicy tymczasowi. Wszyscy wiedzą, że w takich sytuacjach często dochodzi do łamania zasad BHP, szczególnie kiedy każda firma stara się pracować jak najszybszy i jak najtaniej. Dzikie strajki spowodowały, że inspektorzy pracy ruszyli znowu na kontrolę budowy. Mimo, że pracownicy głośno mówili o różnych nieprawidłowościach na budowie, pod koniec października PIP ogłosiła, że "nieprawidłowości na budowie Stadionu Narodowego są nieliczne i niezbyt poważne". Jednak miesiąc później, PIP znowu musiała wszystko kontrolować. 3 grudnia, rzeczniczka okręgowej inspekcji pracy w Warszawie Maria Kacprzak-Rawa, ta sama, która twierdziła w październiku, że są "nieliczne i niezbyt poważne" nieprawidłowości na budowie, ogłosiła nową kontrolę legalności zatrudnienia na stadionie. PIP podkreśliła, że budowa Stadionu jest "od samego początku objęta szczególnym nadzorem Inspekcji". Rzeczniczka głównego wykonawcy Stadionu Narodowego, Alpine Bau, powiedziała , że kontrola przeprowadzona przez inspektorów PIP oraz funkcjonariuszy straży granicznej i policji objęła ponad 300 osób. Na budowie pracuje nieco ponad 1000 osób.

Jednak, mimo wszystkich twierdzeń Państwowej Inspekcji Pracy, na budowie używano żurawia w sposób niedozwolony. Jak twierdzi Wiesław Bakalarz, ekspert w Głównym Inspektoracie Pracy, kierujący pracami zespołu badającego okoliczności i przyczyny wypadku podczas konferencji prasowej PIPu: "Do wypadku mogło dojść już wcześniej, albowiem ten sam zestaw urządzeń był używany na budowie od października, czyli na dwa miesiące przed wypadkiem!"



Inspektorzy pracy także twierdzili, że "pracownicy nie mieli badań dopuszczających do pracy na wysokości, a przede wszystkim - co zdaniem inspektorów pracy badających okoliczności zdarzenia było szczególnie naganne - pozostawiono ludzi bez nadzoru". Główny inspektor pracy podkreślił, że miał "żal do nadzoru".

Pozostaje więc pytanie - czy inspekcja pracy to nie część systemu nadzoru? Bo wygląda na to, ze inspekcja, która cały czas chwaliła się swoim nadzorem nad budową i starała się przekonać ludzi nawet w październiku, że wszystko jest w porządku, sama nie wypełniła swoich obowiązków wobec pracowników skoro często pracowali z niedozwolonym sprzętem i bez odpowiednich badań i kwalifikacji.

Wiele wskazuje na to, że wszyscy wiedzą, że system polega na ignorowania wielu zasad bezpieczeństwa, by zarobić więcej, że system podwykonawców służy do tego, by zwolnić generalnego wykonawcę od odpowiedzialności za pracowników na budowie.

Okazuje się, że według polskiego prawa, generalny wykonawca nie jest za nic odpowiedzialny. Na niedawnym posiedzeniu Rada ds. Bezpieczeństwa Pracy w Budownictwie jeden z inspektorów PIP powiedział, że "należałoby się zastanowić nad włączeniem odpowiedzialności inwestora za bezpieczeństwo pracy."

Inspektorzy pracy zawiadomili prokuraturę o podejrzeniu popełnienia przestępstwa, skierowali do sądów grodzkich 3 wnioski o ukaranie za popełnione wykroczenia. 10 osób ukarali mandatami karnymi na łączną kwotę 15,5 tys. zł za to, że wiedzieli o problemach z koszem i dźwigami, ale nie zareagowali na nie. W stosunku do 4 osób wystąpili z wnioskami o wyciągnięcie konsekwencji służbowych przez pracodawców. Generalny wykonawca nie ponosi żadnej odpowiedzialności. Firma Żuraw Grohman oraz PPW Safety i majster, który powinien



nadzorować przyczepianie koszy dostali mandaty o łącznej sumie ok. 13 tys. złotych.

Takie mandaty są zbyt niskie. Oprócz tego, większość winy została przeniesiona na pracowników, którzy prawdopodobnie sami nie decydowali, że będą pracować w niebezpiecznych warunkach. Pracują z narzędziami, które dają im pracodawcy, ze wszystkimi ograniczeniami, spowodowanymi decyzjami kierownictwa, jednak ich szefowie nie chcą brać odpowiedzialności za swoje decyzje. Inspektorzy PIP są świadomi, że cały system działa na niekorzyść pracowników, jednak oni nie są tam po to, by rygorystycznie kontrolować warunki pracy.

Jednak przyznają, że problemy są systematyczne: "Kluczem do rozwiązania problemu jest przede wszystkim zmiana ustawy o zamówieniach publicznych. Powoduje ona m.in., że wykonawcy tną koszty pracownicze, materiałowe, a także te związane z ochroną i bezpieczeństwem pracy," powiedział Zbigniew Janowski, wiceprzewodniczący Rady ds. Bezpieczeństwa Pracy w Budownictwie.

Nie ma do końca racji. To nie zły system zamówień publicznych powoduje, że wykonawcy tną koszty pracownicze, tylko chciwość. Ta chciwość będzie istniała wszędzie tam, gdzie pracownicy nie są w stanie przeforsować lepszych warunków pracy, a gdzie prawo pozwala na istnienie taniej i nieubezpieczonej siły pracowniczej.

Na budowie podwykonawcy mogą zatrudnić ludzi za grosze - czyli pensję minimalną - i to nie jest problem związany z zamówieniem publicznym, tylko z istnieniem za niskiego poziomu pensji minimalnej. Rynek pracy? Też nie ma problemu. Jeśli nie ma ludzi chętnych do takiej pracy, można importować pracowników z Indii, czy nawet niewolniczą siłę roboczą z Korei Północnej, bez żadnych obaw. Inny problem, to fałszowanie dokumentacji. Mimo tego, że wiadomo, że wiele firm fałszuje dokumentację BHP, inspektorzy pracy rzadko ich na tym przyłapują. Jednak doskonale o tym wiedzą. Na niedawnej konferencji prasowej PIP, jeden z przedstawicieli PIP wspomniał "o rozbieżnościach między dokumentacją a stanem faktycznym, stwierdzonych w trakcie kontroli legalności zatrudnienia".

Dwaj robotnicy, którzy zginęli na Stadionie nie mieli odpowiedniego szkolenia i mieli być dopisani do listy przeszkolonych kilkanaście dni po wypadku. Pracownicy zawiadomili o tym prokuraturę.

Więc pozostaje pytanie - jeśli inspektorzy PIPu wiedzą, że często są "rozbieżności" w dokumentacji, dlaczego PIP nie kontroluje tego przed wypadkami? A inne pytanie - jeśli PIP 3 grudnia twierdziła, że od 2 grudnia (czyli dzień po wypadku) będzie prowadzić szczególną kontrolę na Stadionie (przypominamy - ok. 300 osób wzięło udział w kontroli), a wpisy o szkoleniach zostały dopisane do listy przeszkolonych pracowników kilkanaście dni później, wygląda na to, że nikt nie sprawdził i nie zrobił kopii listy przeszkolonych pracowników podczas tej kontroli. Nasuwa się jedynie wniosek, że inspektorzy PIPu są nieskuteczni, a może nawet pomagają osobom odpowiedzialnym za BHP ukryć takie nieprawidłowości.

Słowacja
YURA: Władza Szefów i Władza Pracowników. Taktyki i Możliwości.

Poniższy tekst został napisany przez słowacką sekcję Międzynarodowego Stowarzyszenia Pracowników , Priama Akcia.

26 lutego 2010

W połowie stycznia media informowały, że niezadowolony pracownik firmy Yura Corporation Slovakia Ltd. w Hnúšcie uderzył szefa w reakcji na zamykanie pracowników spółki aby pracowali w godzinach nadliczbowych. Istnieją różne opinie na temat tego wydarzenia. Z jednej strony pracownicy są zachwyceni, że ktoś wreszcie wyraził swoje niezadowolenie z okropnych warunków pracy. Z drugiej strony, istnieją obawy, że spółka po prostu spakuje się i przeniesie w "bardziej opłacalne" miejsce.

Fabryki Yury w Lednickckiej Rovnie, Hlohovcu, Rimavskiej Sobocie i Hnúšcie obecnie zatrudniają około 3 700 pracowników. Większość pracowników w Rimavskiej Sobocie i Hnúšcie mają podstawowe wykształcenie i pochodzą z rodzin słabszych społecznie, dojeżdżających do pracy z sąsiednich wsi i miasteczek.Stopa bezrobocia w tym regionie osiągnęła prawie 30%, a więc pracodawcy (nie tylko w Yurze) mogą praktycznie traktować pracowników jak im się podoba.

PODSTAWOWE PROBLEMY W YURZE

Przymusowe nadgodziny. Praca w godzinach nadliczbowych w Yurze jest obowiązkowa. Na przykład, jeśli chcesz się zatrudnić w Rimavskiej Sobocie, nie możesz uniknąć pytania, czy chcesz przepracować duże ilości 12-godzinnych dni roboczych. Jeśli odmówisz, szansa zatrudnienia spada do zera. Wielu pracowników potwierdziło, że pracuje więcej godzin nadliczbowych niż jest dozwolone na mocy Kodeksu Pracy. Problemy wynikają także z odpoczynku po 12-godzinnych zmianach i płatności za nadgodziny.

Wynagrodzenia, premie i odpoczynek. Premia za wyniki maleje, choć spółka twierdzi, że jest odwrotnie. Urlopy i zwolnienia lekarskie są niepożądane i uważane są za równe celowej absencji - która grozi zwolnieniem z pracy.Wielu pracowników czuje się jak niewolnicy. Są pod ogromną presją, przymusem i groźbami.

Nieskuteczne kontrole Inspekcji Pracy. Podobnie jak w innych firmach, inspekcje nie mają zbyt wielkiego znaczenia. Kierownictwo twierdzi, że jeśli pracownicy wezwą inspektorów, będą musieli po prostu zapłacić grzywnę i zmniejszą kwotę premii pracowniczych.

Przenoszenie pracowników z jednego miejsca pracy na drugie. Zdarzały się przypadki, gdy niezadowolonych pracowników z Rimavskiej Soboty przenoszono do Hnúštu i vice versa. Dojazd do pracy jest trudny, więc wielu pracowników woli rzucić pracę. Takie praktyki są oczywistym naruszeniem kodeksu pracy.(Transfer pracowników musi być uzgodniony na piśmie, wymieniając powody zmiany. Powody te są ograniczone i wymienione w Kodeksie pracy wraz z dozwolonym czasem trwania transferu).

Związki zawodowe? Zapomnij! Firma po prostu nie akceptuje organizacji związkowych.

Aby stworzyć pełną listę problemów trzeba zebrać więcej informacji od większej liczby pracowników, niż mamy obecnie. Oczywiście, podobne problemy występują w wielu innych firmach. Jedyną różnicą jest to, że w przeciwieństwie do problemów Yurze, nie są one powszechnie znane.

MYŚLI O PRZENIESIENIU PRODUKCJI

21 lutego Dyrektor Generalny Yura Corporation Slovakia Ltd. i Yura Eltec Ltd., Seung Kil Park, podał kilka oświadczeń, które następnie pojawiły się w artykule "Yura rozważa odejście ze Słowacji". Niektórzy pracownicy zinterpretowali ten mylący nagłówek i oświadczenie o nierozwijaniu produkcji jako chęć przeniesienia jej gdzieś indziej. Takie rozmowy między pracownikami tylko wzmacniają ich posłuszeństwo i obawy. Dlatego konieczne jest wyjaśnienie pewnych faktów.

Pod koniec października 2009 r. w wywiadzie dla eTrend zatytułowanym "Producenci kabli zwalniającą pracowników, Yura ma inne plany", Park wprowadził przyszłą strategię firmy. "Chcemy zmniejszyć pewną część wynagrodzeń i zwiększyć premie motywacyjne i za wyniki." Celem było zwiększenie wydajności i szybszego tempa produkcji. Yura również negocjowała obniżenie cen z czeskimi i słowackimi dostawcami.

Po nagłośnieniu problemów w spółce Park w zasadzie powtarza to samo, co 21 lutego. Wspomniał o tych samych oczekiwaniach jak w październiku 2009 r., gdy chodziło o straty w wysokości kilku milionów euro. "W naszej firmie rozmawiamy o wszystkim z naszymi siedzibami i rozważamy inne opcje. Szukamy innej strategii. Przede wszystkim musimy unormować sytuację finansową spółki." Według niego, spółka potrzebuje także (nie, to nie jest żart) lepszego podejścia do pracy! Innymi słowy nie ma zwolnienia lekarskiego i możliwości jakiejkolwiek nieobecności, należy jedynie pracować od świtu do zmroku, nawet bardziej intensywnie niż dotychczas.Wysłał on również wiadomość do tych, którzy mieliby w przyszłości dopuszczać się dalszych ataków fizycznych: "Klienci mogę przestać nam ufać. W najgorszym przypadku mogą oni przestać składać u nas zamówienia, a to może mieć bardzo poważny wpływ na całą produkcję. To, co się stało, jest nieodwracalne i ma poważne konsekwencje. [...] Incydent ten jest jednym z powodów, dla którego nie będziemy rozszerzać naszej produkcji na Słowacji, choć miasto Hnúšt oferuje sfinansowanie odbudowy zakładu produkcyjnego.Musimy jeszcze omówić naszą strategię operacyjną na Słowacji. "Prawdopodobnie właśnie to zdanie wywołało debatę pomiędzy pracownikami dotyczącą możliwości odejścia firmy ze Słowacji. Park wyraził się w tej sprawiedość jasno - Yura nie zamierza zaprzestać produkcji.

Oczywiście Park nigdy nie powiedział, że Yura chce zaprzestać produkcji na Słowacji. Ani w lutym 2010 r., ani w październiku 2009 r., kiedy eTrend ogłosił co następuje: "SK Park twierdzi, że spółka pozostanie na Słowacji tak długo, jak Kia i Hyundai działają na terenie Republiki Czeskiej." Słowa Parka: "Odnosimy sukcesy tak długo, jak odnoszą sukcesy te właśnie firmy." Park zaprzeczył także podejrzeniom jakoby chciał produkować dla innych producentów samochodów, ponieważ siły produkcyjne są w pełni wykorzystywane, a popyt wzrośnie, kiedy Kia i Hyundai rozpoczną produkcję nowych modeli samochodów.

Spółka nie jest plecakiem i nie może się tak łatwo "spakować". Działa zgodnie z planem gospodarczym i wynikami biznesowymi. Decyzje dotyczące produkcji lub jej przeniesienia nie są reakcją na fizyczne ataki. Jeśli koreański zarząd postanowi odejść, decyzja ta nie będzie nagła - firma będzie na to w pełni przygotowana. Ucierpią na tym pracownicy. Firma w kryzysie zaczyna zwykle zwalniać ludzi i skraca dzień pracy (wtedy, gdy chce kontynuować działalność, a nie próbuje zbankrutować). W sytuacji Hnúšu jest wręcz przeciwnie - ludzie mają częściej pracować w godzinach nadliczbowych, a tempo pracy jest coraz większe. Ponadto główni klienci Yury zanotowali ogromne zyski w roku 2009 oraz wzrost sprzedaży.

UKARAĆ TYCH, KTÓRZY PROTESTUJĄ (O ILE TO MOŻLIWE)

Yura ma spore doświadczenie w praktykach wymierzonych przeciwko pracownikom, którzy sprzeciwili się temu, co się wyprawia w firmie. Na przykład w 2007 r. były dwie przerwy w produkcji w Sewonie (dzisiejsza Yura) w Rimavskiej Sobocie.W lipcu, ze względu na niższe płace, w listopadzie z powodu zaległych płatności i niezapłaconych nadgodzin. Osoby podejrzane o ich zorganizowanie zwolniono, a ci, którzy poinformowali opinię publiczną o strajku, także mieli problemy. Inne doświadczenia pochodzą z Korei, gdzie pracownicy są bardziej bojowi. Jeśli szefowie odczuwają opór pracowników, zawsze chcą karać i zastraszać pracowników, a tym samym ukształtować zdyscyplinowanych pracowników. Mogą sobie na to pozwolić, zwłaszcza gdy pracownicy są słabi i niezorganizowani.

Yura zna także praktyki swojego klienta, Hyundai. Na przykład podczas negocjacji po dzikim strajku na Morawach na początku grudnia 2009 r. zarząd Hyundai nalegał, by ukarać organizatorów strajku. Kontrola pracownicza została ostatecznie ustanowiona dzięki związkom zawodowym, które uzgodniły, że będą bronić pracowników, którzy chcą strajkować w przyszłości poza związkami. Firmie udało się w dużej mierze uzyskać kontrolę nad pracownikami. Jednak faktem pozostaje, że nikt nie został ukarany za dziki strajk, a pracownicy osiągnęli drobne ustępstwa ze strony kierownictwa fabryki. W marcu planujemy publikować analizy na temat tej walki i kontrowersyjnej roli związków, napisane przez grupę kolektívne proti kapitálu. Będziemy też publikować teksty na temat doświadczeń pracowników w przemyśle samochodowym w USA w latach 70-tych, które są w niektórych aspektach podobne do tego, co wydarzyło się w Hyundai.

YURA, KIA, HYUNDAI – WZAJEMNE WSPÓŁISTNIENIE I PIĘTA ACHILLESOWA

Wyniki biznesowe z Yura na rok 2009 nie są w danym momencie dostępne. W roku 2008 Yura zanotowała niewielki zysk, a w roku 2009 poniosła straty. Firma weszła na słowacki rynek cztery lata temu wraz z Kia Motors.W Korei Południowej była przez około dwudziestu lat dostawcą wiązek przewodów dla Kia Motors.Po rozpoczęciu dostaw dla Hyundai w Nošovicach, Yura musiała zwiększyć produkcję, także z pomocą państwa (Yura myśli o tym samym na jesieni 2009 r.). Park oświadczył wtedy: "Jeśli nie będzie pieniędzy od rządu, prawdopodobnie zwiększymy produkcję w Rimavskiej Sobocie i Hnúšcie."

Choć Yura ma także fabrykę w Tunisie (i więcej fabryk w Chinach i Korei), gdzie koszty siły roboczej stanowią jedną trzecią tych na Słowacji, produkuje tu jedynie z powodu Kia. W artykule w eTrend mówi: "... gdyby dziś zabrakło jednej wiązki przewodów w Kia, Yura wyprodukuje ją i dostarczy do Żyliny w ciągu trzech godzin po rozmowie telefonicznej. Nie będzie czekać na ciężarówki – wyśle przewody taksówką." Co by się stało, gdyby to nie działało? "Wiązki przewodów montuje się jako pierwsze. Gdyby ich zabrakło, musieliby przerwać produkcję, a to oznaczałoby ogromne straty związane z przestojem." Kolejny powód rozwoju wzajemnych kontaktów pomiędzy pracownikami Yury, Kia i Hyundai. Dwie trzecie produkcji Yury przeszło do Kia w Żylinie jesienią 2009 r. W 2010 roku planuje się dostarczyć 50% do Kia i 50% do Hyundai.

Znajomość tych faktów daje pracownikom siłę. Jeśli będą wiedzieć, jak działa system produkcji i dostaw, mogą określić jego słabe punkty.Na tej podstawie, będą mogli rozwinąć skuteczną strategię egzekwowania swoich żądań. Mogę wywrzeć nacisk na najsłabszy punkt firmy i zmusić ją do dokonania pożądanych zmian w krótkim czasie.

AKTYWNOŚĆ PRACOWNIKÓW ICH SIŁĄ

Nawet jeśli pracownicy Yury są ofiarami ukierunkowanej strategii kierownictwa mającej na celu umocnienie w nich braku nadziei i bezradności, nadal mają pewną siłę. Wielu pracowników stane w obronie swoich żądań, nawet w skomplikowanych sytuacjach. Brak nadziei i bezradność w miejscu pracy jest powszechnym problemem. Ale problemy można przezwyciężyć naszym własnym działaniem. Mówimy o tym także w ulotce rozprowadzanej w Hnúšcie i okolicznych miastach i wsiach. Można ją pobrać tutaj. Oto jej fragmenty:

SOLIDARNI Z PRACOWNIKAMI YURY

Opisywanie tego, co jest znane każdemu w Yurze nie ma sensu. Warunki pracy i płace są po prostu nieznośne. Niektórzy tłumaczą to podejściem koreańskiego zarządu, który wymaga specyficznego podejścia do pracy i wyrzeczeń. Inni uważają, że problem nie tkwi w koreańskich przywódcach, lecz w słowackich kierownikach, którzy działają zawsze tylko na własną korzyść. Obie opinie są mniej lub bardziej trafne. Problem tkwi w organizacji pracy i w zarządzaniu, tj. we władzy, którą maszyny, kierownicy i szefowie mają nad pracownikami. Z powodu tej władzy jesteśmy tylko elementami maszyny.

KTO MA SIŁĘ, BY COŚ ZMIENIĆ?

Jednak można na to spojrzeć z jeszcze innego punktu widzenia. Bez pracowników nie ma produkcji. Na tym polega nasza władza nad maszyną, przełożonym i szefem.Ludzie zawsze musieli walczyć o istotne zmiany, walkę swą koncentrując na tym, co było największa słabością szefów - na produkcji. Bez produkcji szef traci zyski. Kiedy ludzie trzymają się razem i na przykład wstrzymują produkcję, szef staje się nagle bardziej skłonny wysłuchać tego, co mają oni do powiedzenia.

DOŚWIADCZENIA INNYCH WALK PRACOWNICZYCH

Gdyby tylko istniała prosta odpowiedź na pytanie jak osiągnąć jedność i mieć siłę, by przeprowadzić wspólną akcję, która zmusiłaby szefa do zastosowania się do naszych żądań. Jednak nie ma sprawdzonej recepty. Możemy tylko rozważyć sytuację i wziąć pod uwagę doświadczenia innych ludzi. Na przykład dostawy Yury dla Hyundai w Nošovicach na Morawach. Zaledwie trzy miesiące temu był tam dziki strajk. Pracownicy zatrzymali produkcję na jednej linii, inny pracownicy dołaczyli do nich i tak osiągnęli pewne ustępstwa.Miesiąc później, pracownicy z Grammer w Most poszli za ich przykładem i uzyskali zapewnienie poprawy. Grammer jest szczególnie odpowiednim przykładem dla Yury, ponieważ w akcję zaangażowali się pracownicy różnych narodowości. Ich siła tkwiła w tym, że powstali przeciwko szefom jako pracownicy, nie jako ludzie tej czy innej narodowości - co mogłoby ich podzielić. Oczywiście są to tylko dwa przykłady z niedalekiej przeszłości, które są dużo bardziej złożone, niż można tu opisać. Więcej informacji na ich temat, jak również inne przykłady i doświadczenia z miejsc pracy można znaleźć na **www.priamaakcia.sk.** Chcemy powiedzieć tylko jedno - pracownicy mają siłę i mogą tę siłe wykorzystać.

WYMIANA DOŚWIADCZEŃ

Istnieje większa szansa na spełnienie żądań, gdy ludzie komunikują się ze sobą regularnie. Nie tylko na jednej linii montażowej, ale również z ludźmi z różnych oddziałów firmy tu i na całym świecie. W ten sposób mogą odkryć prawdziwą sytuację na produkcji, przejrzeć informacje na temat szefów i złych wyników biznesowych, rozpoznać taktykę wobec pracowników w innym miejscu, itd. Jeśli ktoś ma takie informacje i wsparcie, łatwiej jest mu opracować strategię i istnieje większe prawdopodobieństwo, że ludzie będą trzymać się razem. Jednakże taka praktyczna działalność rozwija się na Słowacji tylko sporadycznie. Priama Akcia, słowacka sekcja Międzynarodowego Stowarzyszenia Pracowników (MSP), konfederacja szeregowych pracowników pliku, samorządnych związków zawodowych i inicjatyw z 16 różnych krajów na całym świecie, starają się tę wizję rozwijać. Na naszej stronie internetowej informujemy o walkach w miejscu pracy, ich przebiegu, wnioskach i doświadczeniach. Wykonujemy akcje solidarnościowe i koncentrujemy się na tworzeniu kontaktów między pracownikami. (W ubiegłym roku wspieraliśmy pracowników uczestniczących w strajku w Ssangyong Motors, Pyeongtaek, gdzie znajduje się również zakład Yura).

Jeśli należysz do tych pracowników, którzy uważają, że takie działania mają praktyczne zastosowanie lub chcesz uzyskać więcej informacji, skontaktuj się z nami: priamaakcia@priamaakcia.sk, lub na adres: akcia Priama, PO Box 16, 848 08 Bratislava 48. Aby uzyskać więcej informacji idź na: www.priamaakcia.sk.

Priama Akcia

Słowacka sekcja Międzynarodowego Stowarzyszenia Pracowników (MSP)

W obronie praw związkowych w Niemczech: Protest solidarnościowy z FAU

FAU - Freie Arbeiterinnen- und Arbeiter Union jest niemiecką sekcją Międzynarodowego Stowarzyszenia Pracowników (MSP).



11 stycznia w całym kraju odbyły się akcje solidarnościowe z niemieckim związkiem zawodowym FAU. Do pikiet przed placówkami dyplomatycznymi RFN doszło w Warszawie, Gdańsku, Gliwicach, Wrocławiu i Olsztynie. Wcześniej pikieta odbyła się także w Poznaniu.

Protestowano przeciwko wyrokowi berlińskiego sądu, który odmówił uznania FAU za związek zawodowy.

11 grudnia, sąd w Berlinie zakazał berlińskiej sekcji tego związku nazywanie siebie związkiem. Ma to poważne konsekwencje nie tylko dla całej organizacji, ale także dla wszystkich, którzy chcieliby organizować niezależne struktury związkowe w Niemczech.

Choć pracownicy zrzeszyli się w tym związku, pracodawca wolał się dogadać z innym - ugodowym - związkiem, który działał na rzecz wprowadzenia zakazu FAU. Zakaz ten może także w przyszłości dotyczyć całego związku.

Strona solidarnościowa: www.fau.zsp.net.pl
Strona FAU: www.fau.org

Kiedy prawo nie jest po stronie pracowników, walczymy nawet poza prawem

żaden związek nie jest nielegalny

Oświadczenie odczytane 11 stycznia podczas pikiety pod Ambasadą Niemiec w Warszawie.

Prawo pracowników do organizowania się i do prowadzenia skutecznych działań we własnym interesie znalazło się pod ostrzałem. Prawo do strajku oraz prowadzenia działalności związkowej jest coraz bardziej ograniczane w krajach Europy i świata. W Polsce, rząd przygotowuje zamach na pluralizm związkowy, przy wsparciu głównych central związkowych, które chcą pozbawić małe związki prawa do reprezentacji pracowników. Skutkiem nowelizacji Ustawy o Związkach Zawodowych będzie mniejszy wybór dla pracowników i bardziej ograniczone możliwości tworzenia nowych struktur związkowych.

W Niemczech miał ostatnio miejsce inny zamach na prawo do zrzeszania się. Sąd postanowił, że związek zawodowy FAU-Berlin nie ma prawa działać jako związek. Pracownicy berlińskiego Kina Babylon ponad roku temu zrzeszyli się w związku i wstąpili do FAU-Berlin. Jednak pracodawca nie chciał uznać tego związku. W końcu, znalazł inną metodę: poprosił o pomoc „kolesi" z ugodowej centrali związkowej Ver.di. Stworzono w kinie „żółty" związek, który nie został utworzony przez pracowników, nie miał od nich mandatu, a jednak zawarł z pracodawcą umowę zbiorową. Związek ten należy do centrali-giganta, monopolisty związkowego w sferze usług, części wielkiej konfederacji związkowej utworzonej przez związki, które również są praktycznymi monopolistami w swoich branżach. Choć formalnie pracownicy mają prawo tworzyć własne związki zawodowe, okazało się, że sąd może w praktyce zakazać działalności związkowej, nawet bez podawania jasnych przyczyn. Tak się działo w przypadku FAU.

Ten wyrok został odebrany jako próba zniechęcenia pracowników do tworzenia oddolnych związków zawodowych, które mogą stać się atrakcyjną alternatywą dla zbiurokratyzowanych i ugodowych związkowych molochów.

W konsekwencji wyroku, FAU nie ma już prawa negocjować z pracodawcą w Kinie Babylon. Sąd po prostu uznał, że pracownicy nie mają prawa decydować, do którego związku chcą należeć i nie mają prawa występować we własnym imieniu. FAU – jako związek działający oddolnie – umożliwiał pracownikom kontrolę nad przebiegiem negocjacji. Pomimo zakazu, jest jednak spore pole do działania. Jeśli pracodawcy nie chcą negocjować z pracownikami, tym lepiej - pozostaje akcja bezpośrednia jako nacisk na pracodawcę. Pracownicy mogą doskonale sformułować swoje żądania bez zgody pracodawcy i związkowych biurokratów i tak właśnie postąpią, jeśli będą gwałcone ich prawa. Takie zakazy mogą doprowadzić do radykalizacji pracowników, którzy nie będą chcieli tolerować dalszych represji.

Protestujemy przeciwko wspólnej akcji pracodawców, partii politycznych, żółtych związków i sądów przeciw FAU i przeciw samoorganizacji pracowników. Będziemy walczyć z represjami antyzwiązkowymi i bronić naszych kolegów z FAU. Jeśli instytucje prawa będą starać się zakłócić naszą działalność, będziemy nadal działać, ale poza prawem i przeciw władzom.

Na pohybel rządom i wyzyskiwaczom!
Związek Syndykalistów Polski – Warszawa
Stowarzyszenie „Wolność Równość Solidarność"

PROTEST DOKTORANCKI

Odezwa do społeczności akademickiej Uniwersytetu Wrocławskiego

My, doktorantki i doktoranci Uniwersytetu Wrocławskiego, z dniem 7 grudnia 2009 roku rozpoczynamy akcję protestacyjną.

Stypendium doktoranckie, jakie oferuje się nam w zamian za prowadzenie badań naukowych na rzecz uczelni, wynosi 1050zł. Kwota ta nie zmieniła się od siedmiu lat, podczas gdy w tym samym czasie koszty życia we Wrocławiu wzrosły prawie trzykrotnie. 1050 zł to kwota, za jaką we Wrocławiu nie sposób przeżyć. Jako doktoranci nie jesteśmy objęci ubezpieczeniem społecznym. Wyjątkowo dramatyczna jest w związku z tym sytuacja młodych matek, które nie mogą liczyć na płatny urlop macierzyński. Dlatego też prawo ludzkie do posiadania rodziny i dzieci wśród doktorantów jest fikcją. Od momentu likwidacji hotelu asystenta uczelnia nie gwarantuje nam również praktycznie żadnej pomocy mieszkaniowej, stąd skazani jesteśmy na wynajem mieszkań po cenach rynkowych, co wielu z nas spycha w autentyczną nędzę.

Warto zaznaczyć, że na Wydziale Nauk Społecznych, Wydziale Nauk Historycznych i Pedagogicznych, a także Wydziale Filologicznym większość z nas w ogóle nie otrzymuje stypendiów doktoranckich.

Doktoranci i doktorantki Uniwersytetu Wrocławskiego przez cały okres trwania doktoratu prowadzą badania naukowe, których wyniki publikowane są w renomowanych czasopismach naukowych. To z naszej strony ważny wkład w pozycję uczelni na polskiej i międzynarodowej scenie naukowej. Natomiast poprzez swoje zaangażowanie w pracę dydaktyczną dążymy do stałego wzrostu poziomu nauczania na Uniwersytecie. Swoją pracą przynosimy uczelni wymierne korzyści, jednak sami nie możemy liczyć na godne wynagrodzenie za nasz wysiłek. Stąd też kariera na Uniwersytecie Wrocławskim staje się coraz mniej atrakcyjną alternatywą wobec możliwości studiowania i pracy w całej Unii Europejskiej, a także wobec ofert uczelni amerykańskich, które przyciągają coraz więcej naszych absolwentów. Powstrzymanie drenażu mózgów i zapobieżenie sytuacji, w której polskie uczelnie kształcą (za pieniądze polskich podatników) na potrzeby uczelni zachodnich i amerykańskich cenionych na świecie, młodych naukowców powinno leżeć na sercu nam wszystkim.

Blisko dwa lata trwają nasze starania o podwyższenie stawki stypendium ustalonej 7 lat temu. Dziś rozpoczynamy akcję, której celem jest zwrócenie uwagi na naszą sytuację i uzyskanie środków na podwyższenie stypendiów o 300 zł, co w pewnym stopniu zwiększy szansę na godne warunki życia.

Jesteśmy głęboko rozczarowani i przygnębieni stosunkiem władz uczelni do naszych problemów. Być może nasze problemy nie wydają się istotne, gdyż jesteśmy najskromniej reprezentowaną grupą społeczności akademickiej w organach Uniwersytetu Wrocławskiego. Zniechęcenie, poczucie rezygnacji i frustracja pośród nas wzrasta, dlatego prosimy Państwa o pomoc w obronie naszych interesów i naszej godności. Liczymy na państwa konkretne wsparcie w rozmowach z władzami uczelni.

Doktorantki i Doktoranci Uniwersytetu

www.strajk-doktorancki.bzzz.net

STRONA SEKCJI EDUKACYJNEJ ZWIĄZKU SYNDYKALISTÓW POLSKI
www.edukacja.zsp.net.pl



Związek Syndykalistów Polski

Związek Syndykalistów Polski jest oddolną organizacją pracowniczą. Dążymy do zastąpienia społeczeństwa opierającego się na wyzysku oraz hierarchii, społeczeństwem równych i wolnych jednostek.

Więcej o akcjach ZSP można przeczytać na tych stronach internetowych:

www.zsp.net.pl
www.wroclaw.zsp.net.pl
www.zsp-msp.blogspot.com
www.pracownik.net.pl
www.edukacja.zsp.net.pl
www.greenway.zsp.net.pl
www.tymczasowi.zsp.net.pl

Inne strony internetowe:

www. samorzadny-wroclaw.pl
www.lokatorzy.info.pl
www.niekasuj.pl
www.strajk-doktorancki.bzzz.net
www.najgorsipracodawcy.pl
www.cia.bzzz.net

Kontakt: info@zsp.net.pl
Telefony: 796-319-114 693-713-567

ZSP jest polską sekcją Międzynarodowego Stowarzyszenia Pracowników.



Inne Sprawa

Ministerstwo Finansów wycofało się z projektu nowelizacji Ustawy o ochronie praw lokatorów

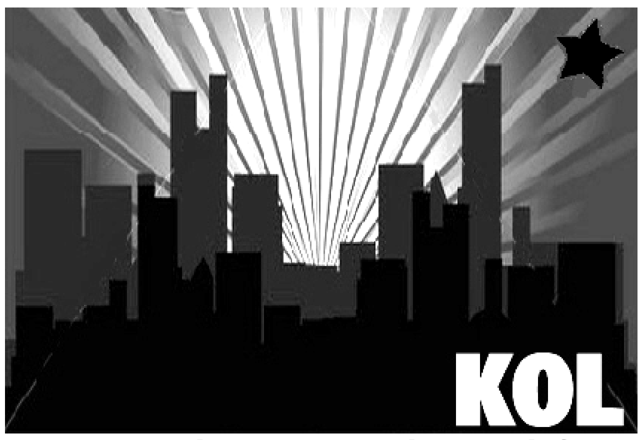
Ministerstwo Gospodarki wycofało się z planowanych niekorzystnych dla lokatorów zmian Ustawy o ochronie praw lokatorów w ramach tzw. „Pakietu na rzecz przedsiębiorczości".

W ocenie Komitetu Obrony Lokatorów zmiany mogły doprowadzić do masowego zadłużania się lokatorów i doprowadzić dziesiątki tysięcy lokatorów do bezdomności. KOL napisał m.in.:

- Nowe przepisy ułatwiają właścicielom i administracji występowanie o eksmisję lokatorów i odbieranie im tytułu prawnego do lokalu, oraz znoszą obowiązek podawania przyczyn podjęcia takich kroków.
- Wyeliminowana zostaje odpowiedzialność właścicieli kamienic (w tym Wydziałów Zasobów Lokalowych) za wyszukiwanie lokali zamiennych dla eksmitowanych lokatorów.
- Uchylone zostają przepisy, które zapewniają, że czynsz może być podniesiony tylko raz na pół roku, oraz zniesiony zostaje wymóg uzasadnienia podwyżki czynszu. Ponadto, skrócony zostaje termin, w którym można zaskarżyć podwyżkę.
- Skrócony zostaje z trzech lat do jednego roku okresu wypowiedzenia najmu przez właścicieli budynków.
- Nowe propozycje są bardzo niekorzystne dla lokatorów i zmniejszyłyby zakres obowiązków właścicieli (w tym administracji domów komunalnych) wobec lokatorów. Nawet lokatorzy, którzy sumiennie płacili czynsz mogą otrzymać wypowiedzenie bez podania przyczyny.

KOL uruchomił stronę internetową umożliwiającą wysyłanie petycji przeciw nowelizacji. Petycję wysłało ponad 1500 osób. W tej sprawie została też złożona interpelacja w Sejmie.

Dnia 1 marca b.r., Ministerstwo Gospodarki przesłało odpowiedź na interpelację, w której informuje, że po gruntownej analizie opinii zgromadzonych podczas konsultacji społecznych projektu, w tym opinii Komitetu Obrony Lokatorów, w dniu 17 lutego 2010 r. Kierownictwo Ministerstwa Gospodarki zdecydowało o rezygnacji z wprowadzania zmian do Ustawy o ochronie praw lokatorów z dnia 21 czerwca 2001 r.



Strona Komitetu: www.lokatorzy.info.pl

Zamknąć Frontex!

Czym jest Frontex? Frontex jest agencją Unii Europejskiej mieszczącą się w Warszawie, która specjalizuje się w polowaniach na imigrantów i militaryzacją granic UE.

Działania Frontexu są całkowicie pozbawione aspektu humanitarnego, pomimo prób nadania tej przestępczej organizacji pozorów praworządności.

24-26 maja w Warszawie odbędzie się kolejna międzynarodowa konferencja oraz akcja przeciw Frontex'owi. Więcej informacji:

warszawa@zsp.net.pl